



CONCILIACION ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA EMPRESA

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA



2014

AIVAR COLL, ENCARNACIÓN
GIL ALZUETA, YLENIA

ÍNDICE

Capítulo 1.Introducción.....	4
Capítulo 2.Problemas para conciliar trabajo y familia	6
Apartado 1. Reparto desigual en las tareas del hogar.....	8
Apartado 2. Dificultades en el cuidado infantil.....	14
Apartado 3. Dificultades en el cuidado de personas dependientes.....	24
Capítulo 3.Medidas disponibles	33
Apartado 1. Medidas de conciliación establecidas por ley.....	44
Permiso de maternidad	44
Permiso de paternidad	45
Lactancia.....	46
Reducción de Jornada	47
Excedencia por cuidado de menores y dependientes	50
Vacaciones	51
Permiso por enfermedad de familiares.....	52
Apartado 2. Medidas Voluntarias establecidas por las empresas	53
Libre elección de horario.....	54
Trabajo a tiempo parcial.....	55
Puesto de trabajo compartido.....	55
Semana laboral intensiva.....	56
Bolsa de horas	56
Teletrabajo	57
Go home on time day (Día para irse a casa a tiempo)	57
Capítulo 4.Impacto de las medidas de la conciliación	59
Capítulo 5.Conclusiones	65
Capítulo 6.Bibliografía.....	72

Capítulo 7. Bibliografía Legislativa78

Capítulo 1. Introducción

El trabajo desarrollado a continuación trata sobre el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El punto de vista elegido es el de las empresas, debido a que es un agente central de la conciliación, porque las familias conceden una mayor dedicación a su vida laboral, provocando que su vida familiar se vea afectada.

La conciliación entre la vida laboral, familiar y personal consiste en “llegar a un equilibrio que permita lograr un suficiente nivel de calidad en la vida de las personas, con las mismas oportunidades para hombres que mujeres, de modo que puedan desarrollarse en todos los ámbitos de su existencia, puedan progresar en su profesión al mismo tiempo que atienden las responsabilidades familiares y disfrutan del tiempo personal y familiar” (Fundación Mujeres, 2010, p.3)

La conciliación por tanto consiste en seguir unas estrategias que lleven a que las personas trabajadoras puedan disfrutar plenamente todos los ámbitos de su vida.

Ante la conciliación actúan cuatro actores, tanto de ámbito público como privado. Estos son: empresas, población trabajadora, administración pública y organizaciones sindicales. (Madrid, Empresas y Conciliación, 2007, p.38).

Por un lado, la Administración Pública es la base de las políticas de conciliación ya que proporciona las medidas legislativas necesarias.

Por otro lado, las organizaciones sindicales contribuyen al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres por medio de la negociación colectiva.

Los trabajadores son los demandantes de la conciliación por medio de la negociación colectiva y son los principales afectados.

Las empresas incluyen la conciliación como una herramienta básica de gestión de recursos humanos. Le tiene que permitir aprovechar todo el capital humano

disponible, aplicando medidas proporcionadas por la misma (García Comas, 2010).

Los objetivos que pretendemos conseguir en este trabajo son: identificar los aspectos principales del problema de la conciliación; describir las medidas de conciliación que se ofrecen en las empresas españolas y conocer el impacto que tienen las medidas de conciliación sobre las familias, empresas y la sociedad.

Para analizar estos objetivos vamos a dedicar el primer capítulo de nuestro trabajo a los problemas por lo que surge la necesidad de la conciliación. En el segundo capítulo vamos a identificar las medidas disponibles, tanto las establecidas legalmente como las medidas de ámbito privado. Y como último capítulo vamos a identificar el impacto de estas medidas en los diferentes entornos empresariales, personales y macrosociales.

Capítulo 2. Problemas para conciliar trabajo y familia

El problema que llamamos de “conciliación” consiste principalmente en que en la actualidad hay una gran falta de tiempo para poder cubrir todos los ámbitos que una persona tiene, especialmente la capacidad para hacer compatible atender a las exigencias y responsabilidades de la vida familiar con las de la vida laboral.

Una de las principales razones por las que surge el problema de la falta de tiempo en las familias es la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Antes las mujeres eran las encargadas casi en exclusiva de atender las tareas (hogar, cuidado de personas dependientes...) que ahora tienen que ser distribuidas entre su pareja, familia o servicios externos. Con esta distribución se intenta conseguir el mismo resultado, aunque en muchas ocasiones no llega a ser suficiente.

El conflicto entre satisfacer necesidades personales y familiares, y participar en el mundo laboral, no es fácil de resolver porque la participación del hombre en las tareas del hogar no se ha dado en la misma proporción que la inclusión de la mujer en el mercado laboral. Esto provoca que en muchas ocasiones las mujeres tengan una doble carga de responsabilidad, por una parte las laborales y por otra parte las de las tareas del hogar.

El tiempo libre que le queda a cada persona, se puede medir como, el periodo restante que le queda a un hombre o mujer cuando se resta el tiempo dedicado a las obligaciones (trabajo, aseo personal, dormir...). Por ejemplo, el 91,9% de las mujeres utilizan su tiempo libre en cuidar a sus hijos menores o a algún familiar, lo que supone unas 4,29 horas diarias de media. Los hombres dedican un 74,4% en cambio, lo que supone 2,32 horas diarias de media. (Instituto de la Mujer, 2013).

Poco a poco la simetría en el reparto de tareas es cada vez más aceptada por los hombres. Según los datos del CIS del 2004, un 66% de los hombres creen en la igualdad de reparto en las tareas del hogar y cuidado de los niños.

Además, que ambos (hombres y mujeres) trabajen fuera de casa (Paco Abril, 2010).

Sin embargo cuando hablamos del cuidado de hijos este tanto por ciento se incrementa; para el grupo de edad de 18 a 24 años se encuentra en un 83% y en el grupo de edad de 25 a 34 años está en el 79,5% (Paco Abril, 2010). Es decir, que los varones entienden o piensan que la responsabilidad del cuidado de los hijos también recae sobre ellos mismos.

La falta de tiempo es un problema importante, debido que para cubrir las obligaciones personales una persona puede verse obligado a elegir entre estas obligaciones o su carrera profesional.

Tanto hombres como mujeres tienen que resolver el dilema que les surge por satisfacer sus metas laborales o conseguir sus metas personales (como puede ser por ejemplo tener hijos a una edad más avanzada o incluso el hecho de tener hijos)

La falta de conciliación tiene una serie de consecuencias negativas, como por ejemplo el hecho de que la edad media de tener el primer hijo sea cada vez más elevada. Esto provoca a su vez que se vea reducido el número de hijos que se tienen por pareja. Actualmente la edad media de tener el primer hijo en España se encuentra en 31,3 años y el número medio de hijos por persona es de 1,38, (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

Si comparamos estos datos de los años 90, la diferencia edad es de casi 9 años, ya que en esta década la edad media de tener el primer hijo era de 23 años (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

El cuidado de terceras personas que son dependientes, mayormente surge cuando estas, están al principio y al final de la vida. Hay que tener en cuenta que durante los tres primeros años de vida se acentúa aún más el problema de la conciliación porque hay menos plazas en guarderías que en colegios (Ticket Guardería, 2013).

Por lo que se refiere al cuidado de personas mayores de 65 años dependientes, no hay suficientes plazas en residencias de ancianos a los que puedan optar; y además hay que tener en cuenta que se ha ido alargando la esperanza de vida, provocando que esta necesidad de conciliación se vea alargada en el tiempo.

Apartado 1. Reparto desigual en las tareas del hogar

Uno de los principales problemas que se plantean a la hora de realizar las tareas del hogar es el de compartir dichas labores. Son tareas que llevan bastante tiempo, el cual tradicionalmente estaba destinado a que se encargara la mujer. Con la incorporación de la mujer al mundo laboral, las mujeres no dispone del mismo tiempo que antes para realizarla. Por tanto, otra persona de la unidad familiar (tanto parejas como hijos) deben contribuir a la realización domestica de las tareas del hogar para que estas puedan llevarse a cabo.

En muchas ocasiones cuando el tiempo de trabajo no puede ser repartido entre las personas de la unidad familiar, se acude a servicios externos para poder realizarlas. Estos servicios pueden ser las redes familiares, que dedican parte de su tiempo libre para que los familiares más cercanos puedan tener esas obligaciones satisfechas. Otras medidas a las que se puede acudir son las guarderías, centros de día, residencias...

Como antes dijimos, la mujer en el pasado, era la encargada de realizar todas las tareas que se tenían que hacer en una casa; como cocinar, limpieza de la casa, cuidado de los hijos e incluso en algunas ocasiones el cuidado de personas mayores como padres o abuelos. Hasta ese momento no había problema, porque por cultura y educación de la sociedad, el hombre era el encargado de buscar los recursos económicos fuera de la casa mientras que la mujer a cambio se encargaba de todo el trabajo que un hogar puede llevar a cabo.

En el momento que la mujer decide incorporarse al mundo laboral, su tiempo de dedicación se ve reducido, pero el tiempo de las tareas sigue siendo el mismo y tienen que seguir realizándose, por lo que nace la obligación de cubrir esas necesidades que hasta el momento se encontraban cubiertas por ella.

Como uno de los principales motivos por lo que surge la conciliación es la inclusión de la mujer en el mercado laboral, a continuación realizamos una breve explicación de la Historia, donde se observan los hechos más importantes que han llevado a esta necesidad de conciliación.

La mujer no pudo ejercer el derecho al voto hasta la Segunda República (1931 – 1936), gracias a reformas institucionales que se llevaron a cabo por el Gobierno.

La Constitución de 1931 hizo que las mujeres disfrutaran de unos beneficios que hasta entonces no tenían. Un ejemplo claro era el artículo 23 de dicha Constitución en el cual se indicaba «No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas, ni las creencias religiosas». Y centrándolo aún más en las mujeres, el Artículo 36 indicaba «Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes», aquí se observa el gran avance que hubo en aquellos días a favor de las mujeres.

Durante el mandato de Francisco Franco, no se impulsaron políticas igualitarias, y sólo, a su muerte se retomaron dichas políticas.

Ya en 1977 se realizó una consulta popular, con motivo de la redacción de la Constitución Española, donde las feministas se organizaron en grupos por según diferentes ideologías, y abrieron puertas para poder luchar por sus nuevos intereses.

Vemos que los cambios en la sociedad han evolucionado progresivamente y que la incorporación de la mujer en el mercado laboral no es algo actual.

Pero estos cambios no han hecho que la dedicación de tiempo a tareas no laborales, se vea cambiada con la misma velocidad en el paso de los años. La tabla siguiente, basada en un estudio del INE referido a la dedicación de horas a las labores del hogar, nos muestra la diferencia de usos que existe entre hombres y mujeres.

Tabla 1. Diferencias en el uso del tiempo entre hombres y mujeres (2002-2010):

		2009-2010	2002-2003
AMBOS SEXOS	TOTAL	22h 53'	22h 55'
	Cuidados personales	11h 29'	11h 22'
	Hogar y familia	3h 0'	2h 57'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	2h 47'	3h 0'
	Tiempo Libre	4h 57'	4h 53'
MUJERES	TOTAL	22h 53'	22h 51'
	Cuidados personales	11h 26'	11h 21'
	Hogar y familia	4h 7'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo remunerado	2h 9'	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 32'	4h 26'
HOMBRES	TOTAL	22h 54'	23h 0'
	Cuidados personales	11h 33'	11h 24'
	Hogar y familia	1h 54'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	3h 25'	4h 4'
	Tiempo Libre	5h 23'	5h 20'

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Empleo del Tiempo, 2010.

NOTE: Los datos expresan la duración media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables pudiendo resultar un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

Actualmente podemos decir que se dedica una media de 3 horas al cuidado de la familia y tareas del hogar, sumando la media de hombres y mujer.

Si realizamos el desglose nos damos cuenta que el tiempo que dedican las mujeres al hogar y la familia es una media de 4 horas y siete minutos. Que los hombres dedican una media de una hora y 54 minutos en el mismo sector.

Observamos también según la tabla que el tiempo libre que disponen las mujeres sería de 4 horas y 32 minutos, mientras que el de los hombres es de 5 horas y 23 minutos. Y el tiempo de trabajo remunerado es de 2 horas y 9 minutos por parte de la mujer que por parte del hombre es de 3 horas y 23 minutos.

Ante estos datos, sacamos la conclusión de que las mujeres dedican menos tiempo medio a realizar un trabajo remunerado que los hombres. En cambio, el tiempo dedicado a las tareas del hogar, la mujer supera al tiempo que dedica el hombre. Ello nos lleva a que hay una gran desigualdad sobre la aportación que hace cada una de las partes.

Socialmente el hombre ha sido educado para que lleve al aportación económica a la casa, dedicando por eso escaso tiempo a la familia y al hogar. Por lógica el hecho de que la mujer se haya incorporado al mundo laboral, el reparto de las tareas se tendría que hacer de forma proporcional; pero por los datos que tenemos en la tabla 1 observamos, que el hombre aporta una hora de trabajo remunerado más que la mujer, pero a cambio este aporta al hogar y familia dos horas menos que la mujer. Por lo que podemos ver no se realiza de forma equitativa el reparto de las tareas del hogar y cuidado de familiares.

En la siguiente tabla observamos las diferentes tareas que nos podemos encontrar en el hogar y la familia y el tiempo que dedican hombre y mujeres a su realización. De forma general podemos observar que en las mayoría de las actividades que se dedican al hogar, la mujer es la que dedica más tiempo a ellas, excepto en reparación y construcciones que nos encontramos que la mujer solo dedica 1 minuto, el hombre dedica 7 minutos; y otra a destacar

también será la Jardinería y cuidado de animales, donde la mujer dedica 7 minutos y el hombre llega a dedicar 18 minutos.

Tabla 2. Tiempo dedicado al hogar y familia según el tipo de actividad:

		2009-2010	2002-2003
AMBOS SEXOS	TOTAL	3h 2'	2h 59'
	Actividades no especificadas	0h 10'	..
	Actividades culinarias	0h 55'	1h 1'
	Mantenimiento del hogar	0h 33'	0h 35'
	Confección y cuidado de ropa	0h 12'	0h 15'
	Jardinería y cuidado de animales	0h 13'	0h 11'
	Construcción y reparaciones	0h 3'	0h 3'
	Compras y servicios	0h 26'	0h 25'
	Gestiones del hogar	0h 1'	0h 1'
	Cuidado de niños	0h 25'	0h 17'
	Ayudas a adultos miembros del hogar	0h 3'	0h 3'
MUJERES	TOTAL	4h 7'	4h 24'
	Actividades no especificadas	0h 15'	..
	Actividades culinarias	1h 24'	1h 38'
	Mantenimiento del hogar	0h 49'	0h 56'
	Confección y cuidado de ropa	0h 23'	0h 29'
	Jardinería y cuidado de animales	0h 07'	0h 07'
	Construcción y reparaciones	0h 01'	0h 01'
	Compras y servicios	0h 31'	0h 32'
	Gestiones del hogar	0h 01'	0h 00'
	Cuidado de niños	0h 32'	0h 24'
	Ayudas a adultos miembros del hogar	0h 04'	0h 04'

HOMBRES	TOTAL	1h 54'	1h 30'
	Actividades no especificadas	0h 04'	..
	Actividades culinarias	0h 26'	0h 22'
	Mantenimiento del hogar	0h 17'	0h 13'
	Confección y cuidado de ropa	0h 01'	0h 01'
	Jardinería y cuidado de animales	0h 18'	0h 15'
	Construcción y reparaciones	0h 06'	0h 06'
	Compras y servicios	0h 20'	0h 18'
	Gestiones del hogar	0h 01'	0h 01'
	Cuidado de niños	0h 18'	0h 10'
	Ayudas a adultos miembros del hogar	0h 02'	0h 02'

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Empleo del Tiempo. 2010.

NOTA: Los datos expresan la duración media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables pudiendo resultar un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

De acuerdo con los datos de la Tabla 2, se puede decir que la mayoría de las tareas que se realizan en el hogar, son realizadas durante más tiempo por la mujer, dejando el protagonismo al hombre únicamente en las dos citadas con anterioridad.

Las actividades que más tiempo utilizan de media la mujer son el cuidado de los hijos, el mantenimiento del hogar y las actividades culinarias. Entra todas ellas suman una media de tres horas diarias, frente a la hora que dedica el hombre a las mismas tareas.

A la hora de analizar este tipo de datos hay que tener siempre en cuenta que son datos medios y genéricos. Esto no significa que en algunos núcleos familiares la relación de tareas y la distribución no varíe. En algunas familias, es el hombre el encargado de la cocina, cuidado de hijos o personas dependientes, etc. mientras que la mujer dedica ese tiempo libre a otras actividades como puede ser el cuidado del jardín. Es decir, hay que tener en cuenta que nos podemos encontrar con casos que no estén dentro de las medias indicadas de forma estadística.

Según estas estadísticas de distribución de tiempo, nos vuelve a llevar a la idea de que la mujer está más educada para realizar las labores del hogar, mientras que el hombre se encargaría más de realizar tareas fuera de este. Por ello se identifica en las tareas de jardinerías o construcción con que el hombre es el encargado de realizarlas, lo que conlleva dedicar más tiempo a ellas.

Una de las actividades con similitud en la dedicación de tiempo es en la de compras y servicios. En este campo, hombre y mujeres, utilizan un tiempo muy parecido en poder satisfacer este tipo de actividad. Recaen en ambas partes el hecho de realizarlas y de hacerlo de la forma correcta, o al menos para cubrir las necesidades que cada uno de la unidad familiar pueda tener.

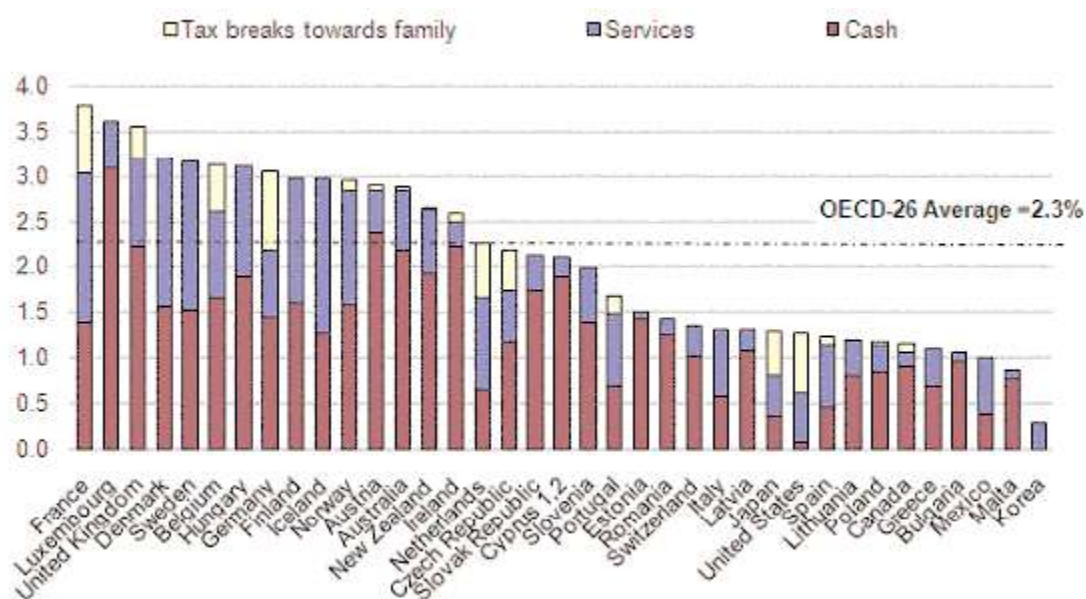
Apartado 2. Dificultades en el cuidado infantil

En este apartado vamos a centrar el estudio en las dificultades que se tienen a la hora del cuidado infantil.

La Encuesta de la Población Activa del 2010 nos indica que de los 20,88 millones de personas entre 16 y 64 años que fueron analizadas, 9,76 millones tienen al menos un hijo menor o igual de 14 años. Con esto se puede deducir que esas personas tienen que conciliar su vida familiar y profesional para poder cuidar de los menores.

A continuación adjuntamos un gráfico en el que se detalla lo que cada país miembro de la OCDE destina a los distintos usos otorgados a los fondos públicos a través de servicios sociales (% del PIB). El color rojo identifica las transferencias monetarias, el azul servicios sociales y el blanco a deducciones/beneficios fiscales otorgados por cuidado infantil.

Tabla 3. Gasto Público y Transferencias Monetarias en OCDE



Fuente: Villota, 2011, p.84

Si comparamos España con los países miembros de la OCDE (datos del 2007), nos encontramos que en nuestro país es donde se dedica un porcentaje menor de gasto público dedicado al cuidado de menores, España 1,25% frente al 2,3% de OCDE. Este dato no es nada positivo, sobre todo si tenemos en cuenta la incorporación de la mujer en la actividad laboral, que conlleva la transformación del modelo familiar, que hasta el momento era la mujer quien llevaba el peso del cuidado de hijos menores o familiares dependientes. Según el estudio en 2007 por realizado que clasifica los países europeos tomando en cuenta el gasto público y la cobertura de servicios para el cuidado infantil y personas mayores, España ocupa las últimas posiciones (Villota, 2011, p.84).

El Consejo Europeo (92/241/CEE) recomienda que los servicios de cuidado infantil sean asequibles e incorporen criterios de salud y seguridad, así como medios pedagógicos.

El peso del cuidado de hijos menores y personas dependientes en España sigue estando mayoritariamente en las mujeres.

Aunque estas no puedan dedicar el mismo número de horas que antes al cuidado de estas personas, son las que tienen que hacer equilibrios con su trabajo remunerado y su vida familiar (Tobío y Gomez, 2004).

Para ello se ven "obligadas" a la reducción de sus jornadas laborales, tomar excedencias o abandonar temporalmente su actividad laboral (apartados que analizaremos posteriormente)

Si analizamos las diferentes etapas infantiles, nos encontramos que en los menores de 0 a 2 años la situación es deficitaria. En este tramo de edad la escolaridad no es obligatoria, por lo que las instituciones públicas son muy limitadas. No existen plazas suficientes que cubran el número de niños demandante de este tipo de servicios. Para los niños de entre los 3 y 12 años sí que hay una cobertura suficiente dado que existe la obligatoriedad de la escolaridad. Pero a pesar de tener cobertura, surgen otros problemas relacionados con la compatibilidad del horario de colegio con el mundo laboral. Estos obstáculos pueden ser sorteados gracias a la ayuda intergeneracional, trabajo doméstico remunerado, negociación con sus cónyuges o parejas, abandono del mercado laboral e incluso en algunos casos dejando a los menos a cargo de hermanos mayores (Constanza Tobio, M^a Silveria Argulló Tomas, M^a Teresa Martín Palomo, 2010).

En España, en el curso 2008/2009 había un total de 6.011 centros para educación infantil, siendo un 53,4% centros privados y un 46,6 % centros públicos (Constanza Tobio, M^a Silveria Argulló Tomas, M^a Teresa Martín Palomo, 2010).

De los centros públicos las dos terceras partes de estos son de titularidad municipal y el resto de son titularidad autonómica. En general los centros públicos se valoran más positivamente que los privados (CIS, 2008), ya que se considera que proporcionan una mejor atención infantil.

Tabla 4. Tasa de escolaridad de niños de 0 a 2 años por Comunidad Autónoma

AMBOS SEXOS	2012-13	2011-12	2010-11	2009-10	2008-09
Total	31,8	30,7	28,8	26,3	23,9
Andalucía	34,7	33,7	30,5	27	23,5
Aragón	33,2	31,7	31,3	29,3	29,7
Asturias	17,1	16,9	13,7	12,1	10,9
Baleares	21,6	21,5	19,5	17,1	11,7
Canarias	7,3	7,1	8
Cantabria	24,6	24	22,4	20,9	20,6
Castilla y León	18,9	16,9	13,7	13,3	12,1
Castilla-La Mancha	31,8	33,9	32,9	31,4	2,3
Cataluña	34,6	36,4	34,2	33,1	32,5
Comunidad Valenciana	25,6	25,3	22,6	18,8	17,1
Extremadura	15,5	3,3	3,3	3,3	2,9
Galicia	39,4	22,8	21,2	21,3	19,1
Madrid	43	43,3	42	38,8	38,5
Murcia	16,6	15,6	17,5	17,5	16,6
Navarra (2)	10,1	10,5	8,7	5,1	32,3
País Vasco	52,5	51,9	51,1	49,6	48,8
Rioja	32,7	15,7	10,8	6,4	6,8
Ceuta	7,7	3,8	3,9	5,1	5,4
Melilla	17,3	17,8	12,7	14,4	15

Notas:

- 1.- Se refiere al alumnado escolarizado en centros autorizados por las Administraciones Educativas. Comprende E. Infantil y E. Especial de estas edades.
- 2) A partir del curso 2009-2010 se produce en esta CA un cambio de criterio en el tratamiento de centros de atención a niños de 0-3 años no dependientes de la Administración educativa.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tal como se ve en la tabla, la tasa de escolaridad de niños entre 0 y 2 años en los centros públicos, muestra una elevada variación territorial. Como podemos observar en la tabla anterior el País Vasco tiene la mayor tasa de escolaridad en todos los años referenciados, estando alrededor del 50%. Mientras que la menor tasa la encontramos en Castilla la Mancha en el año 2008, con un 2,3%; en Extremadura con un 3,3 % desde el 2009 hasta el 2011 y en Canarias en el 2012 con un 7,3%. Hay que destacar que de las Islas Canarias no se tienen datos del curso 2008 y 2009.

Otro dato a destacar es que la comunidad autónoma más constante es el País Vasco, dado que no hay apenas diferencia de porcentaje de un año a otro.

Las mayores variaciones que podemos observar están en Castilla La Mancha, con una diferencia de un 29,5 %, en La Rioja con un 25,9 % de diferencia y en Extremadura con un 12,60 % de diferencia del año 2008 al 2013. La variación total de las comunidades autónomas es de un 7,9 %, por lo tanto, la variación de las comunidades citadas anteriormente es superior a la media.

La universalización de la educación en algunos tramos de edad ha hecho que se haya cambiado el papel desempeñado por las familias en atención y socialización de los menores. En el cuidado infantil, hay una frontera difusa entre cuidado y educación. Los menores han dejado de ser considerados como sujetos receptores pasivos de algunas prestaciones a ser sujetos con derechos. Estos derechos tienen la necesidad de ser cubiertos por la sociedad como es la educación a los 3-4 años de edad, la educación preescolar.

Las dificultades que supone el conciliar la vida familiar con la profesional hace que los comportamientos reproductivos de los españoles estén directamente relacionados con estas dificultades, haciendo que se vaya retrasando cada vez la edad de la mujer de tener el primer hijo (Tobio, Argulló, Martín, 2010).

La Tabla 5 muestra a continuación una serie de consecuencias que afectan a las madres y padres cuidadores:

Tabla 5. Consecuencias de cuidar a menores

	FISICAS Y DE SALUD	SOCIOECONOMICAS	PSICOLOGICAS Y PSICOSOCIALES	RELACIONALES Y FAMILIARES
NEGATIVAS	1. Cansancio, estrés.	1. Aumento de gastos en la economía familiar.	1. Ansiedad y tensión.	1. Conflicto con la pareja por no reparto de responsabilidades.
	2. Alteraciones del sueño.	2. Dependencia económica de la mujer.	2. El autocuidado de la madre pasa a segundo plano.	2. Disminución vida social: ocio, relaciones y otras actividades.
	3. Cambios corporales por	3. Mayor inseguridad	3. Obligatoriedad de realizar las tareas	3. Refuerzos de estereotipos de género

POSITIVAS	embarazo.	económica en las mujeres.	domésticas y cuidados; falta de libertad.	(cabeza de familia/ama de casa).
	4. Retraso en la edad de maternidad y consecuencias.	4. Pérdida de empleo femenino (no del padre).	4. Planificación estricta de la cotidianidad.	4. Mayor inversión de tiempo en el espacio doméstico.
		5. Dificil compatibilizar empleo y cuidados.	5. No poder postergar actividades.	5. Falta de reconocimiento de estos trabajos.
		6. Disminuye la eficacia y eficiencia profesional.	6. Vida condicionada por la crianza.	
		7. Menor posibilidad de ascenso y promoción.	7. Pérdida de tranquilidad, preocupación constante.	
		8. Pérdida estatus socioeconómico.		
		1. Valoración y reconocimiento social del papel de madre.	1. Cariño, amor. El vínculo afectivo compensa los efectos negativos.	1. Cooperación intergeneracional.
			2. Satisfacción personal, autoestima, autorealización como mujer/madre.	2. Transmisión de valores, imagen positiva de solidaridad de quienes tienen hijos.
			3. Reto, ilusión, proyecto de generar vida.	

Fuente: Tobio, Agulló, Gomez y Martín, 2010

El hecho de cuidar a los menores hace que la persona encargada pueda sufrir trastornos negativos en diferentes áreas, que detallamos a continuación, pero también tienen aspectos positivos.

Las principales consecuencias físicas o en la salud que podemos sufrir son cansancio, alteración del sueño, cambios corporales por embarazo y retraso en la edad de volver a ser madre. El hecho de estar pendiente de un menor, hace que los padres tengan que disminuir sus horas de sueño, para poder satisfacer las necesidades del niño/a. Esto hace que aumente su cansancio, por lo que se ve su sueño alterado. Además, la madre si se encuentra embarazada, puede sufrir complicaciones físicas, debido a realizar sobreesfuerzos, como es el pinzamiento del nervio ciático. Inclusive puede afectar a la decisión de volver a ser padres o madres, ya que si tienen que estar pendiente del menor, pueden ver que no son capaces de cumplir con las otras obligaciones que supone ser padres de nuevo (cuidados varios que necesita el bebé, alimentación, cuidado personal, etc.). (Tobio & otros, 2010).

El aspecto que más puede verse afectado es el socioeconómico. El tener un menor supone un aumento en el gasto familiar, debido a que necesitamos comprar mobiliario que se ajusten a sus necesidades, material escolar obligatorio, vestimenta, etc. Por tener un menor en casa, una de las personas que llevan los ingresos, podría dejar su puesto de trabajo (normalmente las mujeres), esto conlleva que haya una mayor dependencia e inseguridad económica de estas. A veces, se trata de compatibilizar el empleo con los cuidados, pero es una tarea difícil de llevar a cabo. En otras ocasiones, el tener que cumplir con esta responsabilidad hace que se disminuya la eficacia y eficiencia profesional y por ello haya una menor posibilidad de ascenso y promoción.

Entre las psicosociales una de las consecuencias más habituales es la de ansiedad y tensión, dejando el autocuidado de la madre en segundo plano. La persona puede sentir una falta de libertad porque debe cumplir con las tareas domésticas y cuidado del menor. La mujer vive en una preocupación constante

por el bienestar del menor, por lo que su vida está condicionada al criado del menor. (Tobio & otros, 2010).

Y como ultima consecuencia están las familiares, los conflictos en la pareja por el no reparto de las responsabilidades o la disminución de la vida social son los más normales. Que los trabajos domésticos y cuidado de menores sean tareas cotidianas hace que pierdan reconocimiento. (Tobio & otros, 2010).

En la tabla anterior, también encontramos aspectos positivos. Al tener que encargarse de cuidar de un menor, el papel realizado por la madre tiene una mayor valoración y reconocimiento social. El cariño y amor generado con el menor, provoca un vínculo afectivo que compensa los efectos negativos. El traer una nueva vida hace que nuestra autoestima suba y que la autorrealización como madre o mujer la veamos completa. Además que puede suponer una ilusión o reto el proyecto de generar una nueva vida, con la que aprendemos a ser madres y les enseñamos valores que hemos ido aprendiendo a lo largo de nuestra vida.

Aunque por la tabla observamos que hay más aspectos negativos que positivos, a las madres le pesan más estos últimos porque se sienten realizadas como madres, por ello les merece la pena pasar por estas circunstancias.

Además hay que tener en cuenta en este apartado el reparto que tienen de las tareas de cuidado infantil entre hombres y mujeres:

Tabla 6. Diferencias por género en el tiempo dedicado al cuidado de sus hijos, España 2003 (medido en horas)

	HOMBRES	MUJERES
DIAS LABORABLES	0,37	1,56
SABADOS	0,56	1,52
DOMINGOS	0,63	1,45
TOTAL DE LA SEMANA	3,03	10,78
TOTAL ANUAL	157,76	561,97

Fuente: CSIC, 2003

A la hora de afrontar el cuidado de hijos nos podemos encontrar que se pueden realizar de tres formas. Por un lado, nos encontramos las amas de casa, que pueden dedicarse plenamente al cuidado de los menores. Por otro lado nos encontramos a las madres trabajadoras a tiempo completo, que para poder satisfacer las necesidades de los menores tienen que cubrirlas a través de las redes familiares, reparto de las tareas con el cónyuge o servicios privados (guarderías). Y por último, nos encontramos con las madres trabajadoras a tiempo parcial que pueden compaginar su horario de trabajo con el cuidado de menores.

Los padres implicados en el cuidado de hijos que desean igualdad en el reparto de tareas actualmente es minoritario, pero este porcentaje cada vez se va ampliando.

Actualmente, cuando se decide tener un hijo y se pretende conciliar entre la vida familiar y profesional, se acude para ello a redes familiares, sobre todo a las abuelas (aunque en muchos casos también se tiene la ayuda de los abuelos; en su mayoría son las mujeres las que ayudan en este aspecto), o en caso de no disponer de estas redes familiares se tienen que acudir a las guarderías (tanto públicas como privadas)

El ± 40 % de los padres y madres asegura que no dejaría de trabajar aunque pudiera permitírsele, cifra que ha ido aumentando en los dos últimos años (EDENRED, 2013).

Esto se debe a que tanto los padres como las madres, tienen miedo a no encontrar un puesto de trabajo cuando decidan incorporarse de nuevo al mercado laboral (teniendo en cuenta como se encuentra actualmente este), haciendo que mantener su puesto de trabajo se haya convertido en su prioridad absoluta.

El 85 % de los niños que van actualmente a las guarderías, pasan al menos 5 horas en el centro. En muchas ocasiones cuando salen de este, son los familiares o personas contratadas las que se encargan del cuidado del menor,

hasta que los padres pueden volver a responsabilizarse de ellos (Ticket Guardería, 2013).

Según un estudio realizado por Ticket Guardería, en 2012 la permanencia media de los hijos en guarderías se incrementó, siendo de 10,21 meses en 2008 a 10,89 meses en dicho año. En 2013 sufre una reducción de tiempo, dado que se tiende a retrasar el comienzo de las clases como medida de ahorro familiar. El 22% de los niños pasan más de 8 horas en este lugar, algo que parece normal puesto que el 91´6% de los encuestados indican que trabajan tanto el padre como la madre. (Ticket Guardería, 2012).

También se puede observar que cerca del 70% de los niños permanecen en la guardería entre 5 y 8 horas, este dato aumento respecto al 2008 en un 18%. El 75 % de los niños empiezan la guardería en su primer año, siendo esta cifra un 11% más que en 2008. Este aumento de tiempo de estar en la guardería por parte del niño puede ser debido a que un 66% de los padres afirman que no tienen el tiempo suficiente para estar con sus hijos por lo que necesitan de otros medios para que puedan cuidarlos, en 2008 esta cifra era del 72%.

Las guarderías es una de las medidas de conciliación más utilizadas por las familias. A pesar de esto, también es una medida que da problemas como es el ejemplo de sincronizar los horarios de estos lugares con los horarios laborales. Esto conlleva a que si ambos padres trabajan y no tienen un horario que les coincida, tengan que apoyarse en terceras personas para que se ocupen de ellos.

Aunque se esté cambiando la idea de la participación en el cuidado de los menores y se está haciendo de una forma más equilibrada, las mujeres siguen llevando mayoritariamente el peso de las responsabilidades familiares (INE, 2013)

Para saber el número de horas que puede dedicar la madre o padre de los menores, hay que tener en cuenta la capacidad que tienen estas personas de sacrificar otros aspectos de su vida. Por ejemplo, la capacidad que tienen estas personas para reducir sus horas de trabajo (con la correspondiente reducción

de salario) o la posibilidad que tienen de acudir a las redes familiares para poder cubrir aquellas horas en las que el menor no podría estar a cargo de sus padres.

Apartado 3. Dificultades en el cuidado de personas dependientes

Cuando hablamos de personas dependientes, estamos incluyendo a todas aquellas personas que para realizar sus actividades diarias necesitan la ayuda de una persona, que en muchas ocasiones tienen que tener la ayuda en 24 horas. En este punto descartamos los menores ya que han sido tratados en el apartado anterior.

Hay diferentes tipos de personas dependientes. Por un lado nos podemos encontrar las personas mayores dependientes, que son aquellas de más de 64 años que requieren de ayuda para realizar ciertas actividades cotidianas (vestirse, comer, asearse...), que además pueden tener una capacidad funcional mermada, agravada con problemas de salud asociados. (CENTRE DE RECERCA EN ECONOMÍA I SALUT-CRES, 2000). Por otro lado nos podemos encontrar a aquellas personas que sean menores de 64 años pero, que por algún tipo de enfermedad o accidente, se vean con necesidad de una tercera persona para realizar las actividades cotidianas.

Cuando hablamos del cuidado de este tipo de personas, el reparto que se produce entre los dos géneros es más equitativo que cuando nos referimos al cuidado de un menor.

Las ayudas que pueden necesitar estas personas pueden ser mínimas (el hecho de acompañarlas para que no sufran ningún tipo de accidente) o una ayuda continua (todo lo relacionado con la higiene personal).

Tabla 7. Opiniones sobre políticas sociales. Barómetros del CIS

Las personas con discapacidad precisan, en muchas ocasiones, de unos cuidados especiales y al tiempo de una atención sanitaria y ayuda de tipo social. ¿Quién cree Ud. que debe cubrir las necesidades de atención de estas personas? (en %)		
	DICIEMBRE 2013	MARZO 2003
La familia	8,4	7,6
Los servicios sanitarios	49,3	26,8
Ambos	40,4	64,1
N.S.	1,5	1,3
N.C.	0,4	0,2
Cantidad de encuestas	2466	2459
Por lo que Ud. conoce o la idea que tiene, ¿cree que los servicios sanitarios y sociales que proporciona la sociedad a las personas con discapacidad son...?		
Totalmente suficientes	0,4	0,5
Más bien suficientes	8,8	11,3
Más bien insuficientes	57,1	58,2
Totalmente insuficientes	25,6	15,9
N.S.	7,9	13,8
N.C.	0,2	0,3
Cantidad de encuestas	2466	2459

Fuente: Centro de Investigaciones sociológicas, 2013

En el primero de los barómetros del CIS (2003) mencionados anteriormente, nos indica que cerca de los dos tercios de la población (64%) piensa que, a la hora de cubrir las necesidad que tiene una persona con discapacidad, la responsabilidad recae en la familia y en las Administraciones Públicas por igual frente a un 27% que piensa que solo recae sobre los servicios sociales y tan solo el 8% piensa que la responsabilidad es única de la familia. En cambio en el mismo estudio pero del año 2013, se ve un cambio de perspectiva, que se aumenta considerablemente el resultado de las personas que piensan que se deben de hacer cargo solo los servicios sociales (49%), superando así a

aquellos que piensan que ambos son los que deberían de hacerse cargo (40%) descendiendo este del estudio realizado en el 2003. Esto puede ser debido a la situación económica en la que se encuentra el país y la falta de recursos que disponen las familias para poder encargarse de las personas con discapacidad a su cargo.

En la segunda pregunta de la Tabla 7, se mide la satisfacción de los servicios sociales que se ofrecen a la sociedad, hay una equidad en los dos estudio de que son “más bien insuficientes” siendo un 57,1% y 52,8% en 2013 y 2003 respectivamente los resultados obtenidos, y en donde hay una pequeña variación es en el resultado de totalmente insuficiente donde aumento en 2013 respecto al 2003 un 10%.

Tabla 8. Porcentaje de personas con discapacidad según el tipo de ayuda recibida (2008)

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
SIN AYUDAS	26,6	31,7	23,2
CON AYUDAS	66,9	60,7	71,1
Solo ayuda personas	28,7	25,4	31,9
Solo ayudas técnicas	12	13,6	10,3
Ambos tipos de ayuda	25,3	21,7	28,9
NO CONSTA	6,75	7,7	5,8

Fuente: Constanza Tobio, M^a Silveria Argulló Tomas, M^a Teresa Martín Palomo, 2010

Las razones porque las que una familia decide dedicarse a cuidar de sus dependientes son variadas. Están de acuerdo con que es un deber moral y que existe una responsabilidad social y familiar con la persona. Otros lo pueden realizar de forma altruista, es decir, para mantener el bienestar de la persona dependiente y porque se entienden las necesidades que pueden tener. Por reciprocidad, ya que antes ellos fueron los cuidadores. (Izal, Montorio & Diaz, 1997)

Normalmente un único miembro de la familia asume la mayor parte de la responsabilidad del cuidado, que suele recaer en la mujer (como esposa, hijas o nueras), hasta tal punto que 8 de cada 10 personas que están al cuidado de un familiar mayor son mujeres de entre 45 y 65 años. (Izal & otros, 1997)

Los cuidadores aparte de atender a la persona dependiente tienen que satisfacer una serie de necesidades del resto de su familia (cónyuge e hijos).

Dependiendo de cuál sea el parentesco o la relación que tiene la persona que lo cuida existen diferencias a la hora de realizar los cuidados y del tiempo que puede llegar a dedicar esta persona. Si el parentesco es directo se dedicará más tiempo porque hay lazos sentimentales.

El cuidado, normalmente, suele ser una experiencia duradera que exige reorganizar en muchas ocasiones la vida familiar, laboral y social de las personas que deben cuidar de ellos.

A la hora de cuidarlos pueden surgir conflictos familiares por el desacuerdo entre la persona que cuida a dicha persona y otros familiares, por la actitud y comportamiento que ha habido hacia esta persona.

También nos podemos encontrar la inversión en los “papeles”, ya que la hija se puede convertir en la cuidadora de su madre, siendo esta la encargada de mandar y no como suele pasar entre padres e hijos, lo que exige un esfuerzo de adaptación.

También existe el conflicto con aquellos cuidadores que trabajan fuera de casa, ya que surge conflicto al tener la sensación de estar incumpliendo tanto en el trabajo como en el cuidado de la persona dependiente, viéndose en muchos casos en la obligación de restringir su jornada laboral o renunciar incluso al propio trabajo.

Otro factor que hay que tener en cuenta también es el económico, bien porque se ven disminuidos los ingresos (por reducir la jornada laboral) o porque aumentan los gastos por el cuidado de la persona dependiente.

A parte, que también se ve afectado la vida social de los cuidadores, porque ven como su tiempo de ocio y de vida social se ve reducido porque tienen que cuidar de la persona dependiente, llegando incluso a tener la sensación de sentimiento de aislamiento, tanto por parte de sus conocidos como por el resto del mundo.

También hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones, la persona que cuida de la dependiente puede vivir lejos de este, lo que plantea el tener que decidir si el ser querido debe trasladarse a vivir cerca, incluso hacer que viva en la misma casa; o llegar a la conclusión de que al ser querido hay que instalarlo en una residencia, llevando la carga emocional y económica que ello lleva.

Tabla 9. Población por grupos de edad en España, sobre le PIB

AÑOS	2001		2020		2050	
GRUPOS DE EDAD	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
80 y mas	1.580.322	3,9	300.723	6,2	5.923.000	11,1
65 y mas	6.958.516	17,0	9.345.955	19,2	16.387.874	30,8
15-64	27.956.202	68,4	31.987.299	65,7	29.744.588	56,0
0-14	5.932.653	14,5	7.331.404	15,1	7.027.262	13,2
Total	40.847.371	100,0	48.664.658	100,0	53.159.991	100,0

Fuente: INE, 2006

Si observamos la tabla anterior, la perspectiva es que las personas ancianas sean superiores a los jóvenes, por lo que la tasa de dependencia se verá aumentada.

A parte también hay que destacar que las mujeres se observa que viven más años que los hombres, pero en peores condiciones, encontrándose en muchas ocasiones solas y sin tener unos recursos económicos muy elevados (Encuentro Nacional de Salud y Medicina de la Mujer, 2014).

De forma global, la tendencia es que los mayores cada vez tengan una mejor vida y mejores condiciones de salud, haciendo que puedan ser menos dependientes a la larga y teniendo un envejecimiento lleno de actividades e independencia.

Hay que indicar que desde la aprobación de la Ley de Dependencia ha habido un aumento del interés general por las cuestiones relativas a los mayores dependientes.

Para reducir la dependencia de las personas mayores, hay que promover la actividad física en edades mayores.

Actualmente el 70% de las personas mayores disfrutan de unas condiciones de vida que les permiten ser autónomos hasta los 80 años, el resto necesitan a otras personas para desenvolverse en su vida diaria, suponiendo el 58% de las personas con discapacidad en España (Tobio, Argullo, Gómez, Palomo, 2010, p. 58).

La causa de dependencia pueden ir desde los elementos físicos (debilidad, limitaciones sensoriales, etc.) hasta los psicológicos (depresión, trastornos cognitivos, etc.) o sociales, incluyendo tanto el contexto donde vive la persona mayor como los comportamientos de sus allegados y redes sociales.

Por otro lado hay que tener en cuenta que muchos mayores pueden tener multidependencia, que consiste en que muchos de ellos necesitan de varias personas e instituciones para ser atendidos (como puede ser el caso de hijos, ayudas a domicilio, asistencia externa, etc.).

Las limitaciones aumentan con la edad, tres de cada cuatro nonagenarios son dependientes.

El 72,2% de los mayores con alguna limitación declara tener problemas de movilidad (levantarse, sentarse, andar, etc.), seguido de problemas para la vida doméstica (comprar, lavar, etc.) y para actividades de autocuidado (aseo, comer, etc.). Estos tres tipos de discapacidad más frecuentes tienen como

consecuencias limitaciones sociales que inciden en las relaciones, la cotidianidad y la calidad de vida (Tobio & otros, 2010, p. 59)

Una de las principales demandas de los mayores, es el aumento de la calidad y cantidad de los apoyos formalizados a los que pueden acceder, como son los servicios de atención a domicilio, servicios de atención diurna y servicios de atención residencial.

Las personas dependientes necesitan cuidados, pero en la gran mayoría de los casos, los cuidadores también los necesitan, dado que cuidar tiene consecuencias como podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla 10. Consecuencias de cuidar a mayores en situación de dependientes

	FISICAS Y DE SALUD	SOCIOECONOMICAS	PSICOLOGICAS Y PSICOSOCIALES	RELACIONALES Y FAMILIARES
NEGATIVAS	1. Cansancio y estrés.	1. Aumento de gastos economía familiar.	1. Sensación de soledad e impotencia.	1. Conflicto inter- e intregeneracional y de funciones.
	2. Alteraciones del sueño-vigilia.	2. Gasto social.	2. "Prisionera", "criada", falta de libertad.	2. Choque generacional en los hábitos cotidianos.
	3. Molestias y dolores.	3. Inseguridad económica.	3. Sensación de dominación por parte de la persona dependiente.	3. Disminución vida social: ocio, relaciones, empleo y otras actividades.
	4. Migrañas y mareos.	4. Reducción de jornada o pérdida de empleo	4. Irritabilidad, susceptibilidad.	4. Imagen negativa cuidadora-cuidado. Malos tratos mutuos.
	5. Alteraciones.	5. Absentismo laboral.	5. Ansiedad, tensión, presión.	5. Falta de espacio físico, mental y social.
	6. Tensión y presión muscular.	6. Triple jornada.	6. Pesimismo, desilusión.	

POSITIVAS	7. Mayor consumo de farmacos.	7. Disminuye la eficacia y eficiencia.	7. Incomprensión, intolerancia.	
	8. Más consultas al médico.	8. Menos posibilidades de ascenso.	8. Baja autoestima, desvalorización personal y social, autoconcepto negativo.	
	9. Peor percepción de la salud.	9. Pérdida posición social.	9. Sentimientos contradictorios, culpabilidad.	
			10. Represión de la expresión.	
			11. Depresión.	
			12. Estrés, síndrome cuidadora.	
		1. Aportación de la pensión del mayor.	1. Refuerzo lazos afectivos: cariño, amor.	1. Cooperación intergeneracional.
		2. Aportación de otros bienes (vivienda).	2. Utilidad y aportación social, familiar.	2. Aportaciones afectivas a nietos y familia.
			3. Satisfacción personal, autoestima.	3. Aportación hogar.
			4. Agradecimiento, gratitud de los mayores.	4. Transmisión de valores.
			5. Satisfacción de poder pagar deuda paterna.	

Fuente: Constanza Tobio, M^a Silveria Agulló, M^a Victoria Gomez y M^a Teresa Martín, 2010.

Si comparamos los aspectos negativos de la tabla anterior con los de la Tabla 5: "Consecuencias de cuidar de menores", podemos observar que algunos de ellos coinciden: cansancio, alteraciones de sueño, los gastos, etc.

Por el cuidado de personas dependientes, las consecuencias físicas que observamos en la tabla son molestias, dolores, migrañas, que conllevan un mayor consumo de fármacos para poder cumplir con las obligaciones. Además se sufre una mayor tensión y una peor percepción de la salud.

En el aspecto socioeconómico podemos observar un mayor gasto social debido a que esta persona necesita unos mayores cuidados tanto de médicos como de fármacos. El absentismo laboral o la triple jornada es otra de las principales consecuencias para hacer posible el cuidado del dependiente.

En las psicológicas y psicosociales nos podemos encontrar la sensación de soledad, impotencia, pesimismo o desilusión por no realizar tu vida cotidiana, al tener que cumplir con las obligaciones. La sensación de dominación por parte de la persona dependiente, estrés doméstico o baja autoestima se sumarían a sentimientos contradictorios como la culpabilidad por querer satisfacer tus necesidades personales y tus obligaciones.

Y por último, las familiares, donde puede haber conflicto intrageneracional e intergeneracional y choque de hábitos cotidianos debido a las diferentes costumbres que se tienen entre generaciones.

Pero también nos encontramos aspectos positivos coincidiendo en: refuerzo de lazos afectivos, cooperación y transmisión de valores con la Tabla 5: "Consecuencias de cuidar de menores". Otros aspectos positivos que nos podemos encontrar son la aportación de la pensión del mayor, u otros bienes, como puede ser la vivienda, que a una familia con recursos limitados puede ser un beneficio. Una de las consecuencias más gratificantes es la de poder devolver el cuidado a la persona que nos aportó los valores cuando éramos pequeños.

Capítulo 3. Medidas disponibles

Las empresas son uno de los actores que participan en la conciliación, como se indica en la introducción de este trabajo.

Tabla 11. Actores implicados en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal



Las medidas de conciliación que puede facilitar la empresa se caracterizan porque pueden estar establecidas por ley o pueden ser medidas que puede elegir la propia empresa de forma voluntaria.

Como se indica en el artículo 9.2 de la Constitución Española "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Es decir, la Administración Pública es la mayor responsable de buscar soluciones que ayuden a equilibrar la vida laboral, familiar y personal.

“La actuación por parte de la Administración Pública – ámbito europeo, estatal, autonómico y local – en materia de conciliación ha surgido como consecuencia de las dificultades de la sociedad para armonizar familia y trabajo, las cuales han ido creciendo según el grado de desarrollo económico y el estado de bien estar de cada país” (Madrid, empresas y Conciliación, 2007).

Es decir, la Administración Pública ha tenido que ir interviniendo en la conciliación por la necesidad que ha ido surgiendo en la sociedad de coordinar familia y trabajo.

Es importante contar con una Administración Pública que apueste por el desarrollo y la puesta en marcha de herramientas que ayuden a armonizar la vida profesional con la personal para poder disponer de una sociedad trabajadora y feliz no una sociedad cansada y debilitada.

La herramienta que utiliza la Administración Pública para facilitar la conciliación es el ordenamiento jurídico.

A lo largo de los años el ordenamiento jurídico ha sufrido una evolución en la que se ha intentado conseguir la igualdad de las mujeres y hombres y también erradicar las diferentes formas que existen de discriminación (Madrid, empresas y Conciliación, 2007)

A continuación explicamos las diferentes normativas que nos hemos podido encontrar en materia de conciliación.

En primer lugar vamos a hablar de la normativa a nivel europeo, las principales normativas que nos encontramos son las siguientes:

Tabla 12. Normativa Europea en materia de conciliación

Carta Comunitaria de los Derechos fundamentales de los trabajadores, de 19 de diciembre de 1989	Conveniencia de desarrollar medidas que permitieran a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.
Recomendación del	Fomento de iniciativas entre los estados miembros

Consejo, de 31 de marzo de 1992	destinados a hacer compatibles las responsabilidades profesionales, familiares y educativas de hombres y mujeres, derivadas del hecho de tener niños a cargo.
Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992	Contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz en período de lactancia, estableciendo un permiso mínimo de catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto.
Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996	Relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por UNICE, el CEEP y la CES. Su objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los/as padres/madres que trabajan.
Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997	Estableció un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los/as trabajadores/as a tiempo parcial.
Cumbre del Consejo europeo Lisboa 2000	Importancia de las medidas par a la conciliación con el objetivo de conseguir incrementar el porcentaje de mujeres activas en el mercado laboral.
Resolución del Consejo, de 29 de junio de 2000	Instó a los Estados Miembros a adoptar una serie de medidas encaminadas a conseguir la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
Carta de los derechos fundamentales de la UE, de 7 de diciembre de 2000	Se garantiza: "(...) la protección de la familia en los planos jurídicos, económicos y social."
Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000	Destaca el objetivo operativo encaminado a "mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación existente en el ámbito social – permiso parental, protección de la maternidad,

	tiempo de trabajo, tiempo parcial y contratos de duración determinada.
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002	Modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
Directiva 2010/18/UE, del Consejo de Marzo de 2010.	Permiso parental por motivo de adopción o nacimiento de hijo. En la que se indica una duración mínima de 4 meses y se aplica tanto a hombres como a mujeres independientemente del tipo de contrato.

Fuente: Diario Oficial de la Unión Europea

Como podemos observar la intervención de la Administración Pública en materia de conciliación viene desde finales de los años 80. Año en el que se publica Carta Comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores, donde se habla por primera vez de desarrollar medidas para compaginar obligaciones profesionales y familiares.

Durante principios de los años 90 se fomentan iniciativas que hagan compatibles las responsabilidades profesionales con la familiares. Sobre todo se centraron en iniciativas que se pudiesen beneficiar hombres y mujeres que tuviesen niños a su cargo.

Ese mismo año la maternidad deja de catalogarse para la legislación como enfermedad común (según artículo 117 y Capítulo IV Bis de la Ley General de la Seguridad Social). Estableciendo un permiso mínimo de catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después de parto. Es decir, se toma la maternidad como un elemento que se encuentra dentro de la empresa.

A mediados de los años 90, surge la Directiva del Consejo 92/85/CEE mediante la que se facilita la conciliación entre la vida profesional y familiar de aquellos padres y madres que trabajen.

Durante 1997 con la directiva 97/81/CEE surge un marco general para eliminar las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial. Lo que se pretende que esta directiva es que puedan optar en las mismas condiciones a la conciliación, tanto trabajadores a tiempo completo como trabajadores a tiempo parcial.

Durante el año 2000, la Cumbre del Consejo Europeo en Lisboa, establece nuevas medidas para incrementar el porcentaje de mujeres activas en el mercado laboral. Con la intención de que se equilibrase la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral.

La normativa más actual es la Directiva 201/18/UE del Consejo de Marzo de 2010, en la que se regula el permiso parental por motivo de adopción o nacimiento de hijo con una duración mínima de 4 meses. Se aplica tanto a hombres como a mujeres, independientemente del tipo de contrato. La legislación nacional y los convenios colectivos son los que definen las condiciones de acceso y las normas de aplicación. El permiso se adaptará a las necesidades de los trabajadores y empresarios y se puede autorizar un aplazamiento del permiso por el empleador por razones justificables, o se pueden autorizar acuerdos particulares para garantizar el buen funcionamiento de la pequeña empresa.

Por otro lado también nos encontramos normativa establecida a nivel nacional.

En el siguiente cuadro podemos encontrar las principales leyes establecidas en materia de conciliación:

Tabla 13. Normativa Nacional en materia de conciliación

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales	Establece una protección para las mujeres embarazadas.
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	Promover mejoras en la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres embarazadas que recientemente hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia. Además incluye información sobre el permiso de paternidad.
Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de trabajo para el incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad	Regula por primera vez en la legislación española a los padres y madres con hijos/as que sean prematuros/as o que necesiten hospitalización después del nacimiento.
Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (Vigente hasta el 1 de Abril de 2009)	Incluye como se van a percibir las prestaciones económicas por maternidad y riesgo durante el embarazo, por parte de la Seguridad Social.
Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre	Incluye medidas referentes a los subsidios de incapacidad temporal, maternidad o riesgo en el embarazo.
Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo (Vigente hasta el 1 de Enero de 2007)	Establece reducciones mínimas por descendientes, cuidados de menores, cuidado de ascendientes, por discapacidad, por maternidad -aplicable únicamente a las madres trabajadoras-.
Real Decreto 180/2004, de 20 de enero	Introduce la posibilidad de flexibilizar la compatibilidad del permiso de paternidad

	y maternidad en aquellos casos de parto, adopción o acogimiento. Se pretende fomentar el reparto de responsabilidad entre madres y padres.
Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo (Vigente hasta el 31 de Diciembre de 2014)	Se establece una deducción en la cuota íntegra del 10% del importe de las inversiones o gastos que realicen en guarderías para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.
Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre	Regula las prestaciones familiares de la Seguridad Social.
Ley 5/2006 de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo	Establece determinadas bonificaciones empresariales a la contratación laboral.
Ley 39/2006, de 30 de noviembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia	Creación de un sistema para la autonomía y atención a las dependencias, con la colaboración y participación de todas las administraciones públicas. Se trata de dar respuesta a las necesidades de las personas en situación de dependencia.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (Vigente hasta el 1 de Enero de 2015)	Regula las prestaciones por maternidad, paternidad, derecho a reducción de jornada, etc. Así como las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
Ley 9/2009 de 6 de Octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción y	Ley mediante la cual se retrasa la ampliación del permiso de paternidad hasta 1 de enero de 2016.

acogida (texto de la norma que no ha llegado a entrar en vigor)	
Real Decreto 295/2009, de 6 de Marzo	Regula las prestaciones y beneficiarios de la maternidad, paternidad y riesgo por el embarazo. Además de las normas aplicables a los trabajadores por cuenta propia.
Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero	Introduce modificaciones en los permisos de lactancia, reducción de jornada y vacaciones no disfrutadas por maternidad
Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.	Regula el ámbito de aplicación en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal que disponen las personas discapacitadas.
Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de Diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.	Tiene como objetivo general el impulsar la contratación y la estabilidad por medios de la aportación de acortar la duración del periodo de prueba en los contratos de duración determinada e incrementar la flexibilidad del tiempo de trabajo.
Decreto 204/2014, de 2 de Septiembre	Decreto mediante el cual se establecen las bases reguladoras para las subvenciones para la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas autónomas y empleadas del hogar.

Fuente: Boletín oficial del Estado

Lo primero que podemos destacar de este cuadro es que se empieza a generar una normativa en materia de conciliación a nivel nacional en 1995. Mientras que a nivel europeo la primera normativa que nos encontramos es de 1985.

La primera normativa que se establece es para proteger a las embarazadas. Una normativa que considera el riesgo durante el embarazo como un riesgo laboral.

La normativa en materia de conciliación a la hora de aplicarse en España se ha hecho de forma más tardía que en Europa. En la tabla se puede ver que la directiva establecida en Europa en 1985, referente a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres embarazadas que haya dado a luz o en periodo de lactancia; a nivel nacional se está aplicando en 1999.

En julio de 2001 en España se contempla por primera vez la situación de los padres y madres con hijos/as prematuros/as que requieran hospitalización después del parto. Y durante ese mismo año se regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, esta ley se encuentra derogada con fecha 1 de abril de 2009.

En el Real Decreto Legislativo 4/2004 se establece una deducción en la cuota íntegra del 10% del importe de las inversiones que se realicen en guarderías para hijos de trabajadores, esta ley será derogada el 31 de Diciembre de 2014.

Durante el año 2006 se establece una deducción del 10% de la cuota íntegra de las inversiones para aquellas empresas que inviertan en guarderías para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.

En 2006 se establece un sistema de autonomía y atención a las dependencias con la que se trata de ayudar a aquellas personas que sean dependientes.

En general si hacemos una comparativa de la legislación nacional con la europea llegamos a la conclusión que la normativa a nivel nacional sufre un retraso en su aplicación.

Para la aplicación de la normativa explicada con anterioridad se han establecido una serie de planes de acción, que deben ser aplicados en un marco temporal determinado.

Con la Ley 3/2007, que trata sobre la igualdad entre los hombres y las mujeres, el permiso de paternidad será aumentado a 4 semanas, ley que está vigente hasta 1 de Enero de 2015, donde se Regula las prestaciones por maternidad, paternidad, derecho a reducción de jornada, etc. Así como las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Con la Ley 9/2009 se amplía la duración del permiso de paternidad, pero esta ley ha sufrido varios retrasos, el último de ellos es que no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2016.

La última normativa que podemos encontrar en materia de conciliación es el Decreto 204/2014, en el que se establecen las bases reguladoras para las subvenciones para la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas autónomas y empleadas del hogar.

A continuación se indican los planes de acción más recientes que se han aplicado:

Tabla 14. Planes de acción nacional

IV Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006)	“(…) la conciliación entre la vida familiar y laboral y el reparto justo y equitativo de las tareas domésticas entre ambos miembros de la pareja son dos cuestiones básicas que han de introducirse en la estructura social”. Necesidad de impulsar una serie de cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar además de realizar un seguimiento de las medidas ya impulsadas.
---	--

Plan de Acción para el Empleo del Reino de España (2004)	Actitud institucional de asociar las acciones encaminadas a posibilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como la prestación de servicios de cuidado de menores y personas dependientes, al colectivo femenino, redundando en la permanencia de los roles sociales establecidos.
Plan de Acción para las personas con discapacidad (2003-2007)	Desarrollan un conjunto de prestaciones técnicas y de servicios de apoyo para las familias cuidadoras de personas con graves discapacidades. Se trata de establecer medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para trabajadores y trabajadoras con familiares con graves discapacidades a su cargo.
Plan de Acción para Personas Mayores (2003-2007)	Abogan por la difusión del contenido de la Ley para promover la Conciliación entre la vida familiar y laboral, que apoya a las familias cuidadoras de personas mayores en situación de dependencia.
Plan Estratégico de Igualdad y de Oportunidad (2013 – 2016)	Trata de que hombres y mujeres tengan las mismas condiciones, tanto salariales como de promoción.

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Con los planes de igualdad se intenta solucionar problemas que surgen durante una duración determinada. Estos planes corresponden a eliminar los obstáculos que condicionan el mercado laboral. El más actual es el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidad (2013-2016).

Apartado 1. Medidas de conciliación establecidas por ley

En el ordenamiento jurídico nacional, encontramos una serie de medidas que son de cumplimiento obligatorio. Estas medidas son mínimas, por lo que las empresas y trabajadores, las pueden mejorar por medio de la negociación colectiva.

Permiso de maternidad

Según artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores: *«En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.»*

El permiso por maternidad es una medida que se facilita a la madre, que puede disfrutarse antes del parto, pero siempre respetando las 6 semanas de descanso después del parto.

La Ley de Igualdad ha incluido una serie de modificaciones a este artículo. Una de ellas es si se produce un parto prematuro y el recién nacido necesita hospitalización por un periodo superior a 7 días, este permiso de 16 semanas se verá ampliado por tantos días como el bebé esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas.

Otra medida que ha incluido la Ley de Igualdad es que en caso de discapacidad del hijo, menores en adopción o acogimiento se añadirán dos semanas más al permiso de las 16 semanas.

Y por último la Ley de Igualdad añade que en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que trabajase o no, el otro progenitor podrá hacer el uso de esta suspensión de contrato, de la totalidad o de aquel periodo que reste de la suspensión.

Según datos facilitados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social durante el primer trimestre de 2014 se han tramitado 70.508 prestaciones por maternidad, un 6,42 % menos que el año pasado (INSS, 2014)

Permiso de paternidad

El permiso por paternidad está regulado en diferentes leyes.

Según el artículo 44, en su punto 1 y 3 de la Ley Orgánica de Igualdad «1. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio*». «3. *Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social*»

Con lo que nos quiere decir que los derecho de conciliación tienen derecho tanto hombre como mujeres, evitando de esta manera cualquier tipo de discriminación. Por lo que se le reconoce a los padres la prestación por paternidad.

En el Estatuto de los Trabajadores, en concreto en el artículo 48, se regula el número de días que tiene derecho el padre por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. «*En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días** ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4*».

Con la Ley de Igualdad este permiso de paternidad se amplía a 14 días, ampliable en caso de que el parto sea múltiple. Permiso que es totalmente independiente de la madre.

En caso de que la maternidad sea biológica, la madre podrá ceder de su permiso días, para que lo pueda disfrutar el padre, siempre y cuando se respete las 6 semanas obligatorias de recuperación para esta después del parto.

El permiso de paternidad podrá disfrutarse al 100% de la jornada laboral o como una jornada parcial, siempre que como mínimo esta sea del 50%.

Hay que indicar que con la Ley 9/2009, de 6 de octubre, el permiso de trece días se iba a ampliar a 4 semanas a partir de enero de 2011, pretensión que al final no ocurrió y que se ha pospuesto hasta enero de 2015, según la disposición final vigésima segunda de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Lactancia

El permiso de lactancia está regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores *«En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.»*

El permiso de lactancia consiste en proporcionar tiempo de la jornada de trabajo para poder cuidar del menor. Este periodo podrá disfrutarse hasta que

el menor cumpla los 9 meses. El periodo de tiempo que se le facilita al trabajador es de una hora, que podrá dividir en dos fracciones.

El trabajador también podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este derecho sólo lo podrá elegir uno de los progenitores.

Reducción de Jornada

ARTÍCULOS 37.4, 37.5 Y 37.6 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Según el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores hay cuatro situaciones en el que los trabajadores y trabajadoras pueden acogerse de forma voluntaria a la reducción de jornada.

Uno de los casos es si los trabajadores tienen la guarda legal de un menor de 12 años (tanto si es hijo propio como si es hijo de la pareja con la que viva). Sucede lo mismo si la persona de la que se tiene la guarda legal es discapacitada y no trabaje.

También se puede producir la reducción de jornada cuando se tenga a su cuidado de forma directa a un familiar (padres, abuelos, hermanos, hijos o nietos, de uno mismo o del cónyuge) de cualquier edad y que no pueda valerse por sí mismo.

Si el trabajador tiene a su cuidado a un menor de 18 años mientras este esté hospitalizado y en tratamiento continuado de cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y su cuidado directo, continuo y permanente, siempre y cuando este acreditado. En este caso existe un mínimo de reducción de jornada del 50% sin incluir un máximo permitiéndose la acumulación de la reducción en jornadas completas siempre y cuando el convenio lo permita.

La reducción de jornada es un derecho que surgió por el hecho de necesitar las horas que la persona se quita para ejercer la guarda legal de un menor, un discapacitado o cuidado directo de familiares (Navarro, 2014).

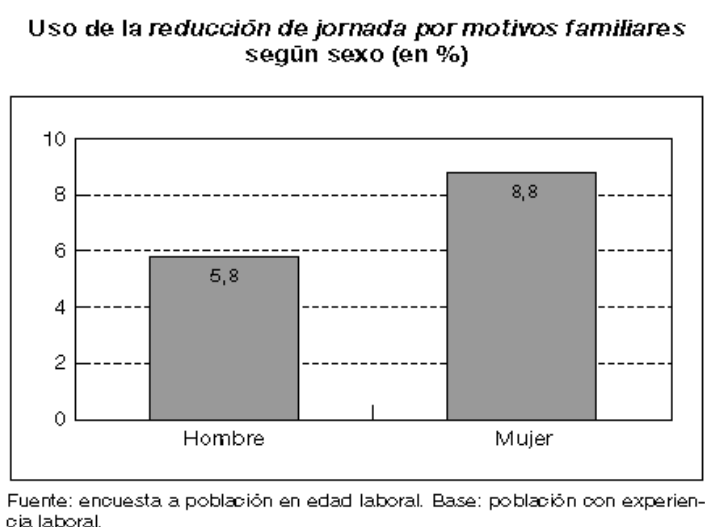
La ventajas que tiene acogerse a este tipo de medidas, aparte de trabajar menos horas, son la protección contra el despido improcedente, la elección de horario, el tener derecho a la prestación de desempleo e indemnizaciones por despido objetivo o rescisión voluntaria del contrato en las mismas condiciones como si estuvieran a jornada completa.

Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores (hombre y mujeres), pero hay que indicar que si en una misma empresa nos encontramos que varios trabajadores están disfrutando de este derecho, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo de estos derechos por razones justificadas en la producción de la empresa.

Las empresas pueden usar esta medida como mecanismo de flexibilidad para adaptarse a las circunstancias económico-laborales.

Según una encuesta realizada a la población en edad laboral, que se acogieron a la reducción de la jornada laboral por motivos familiares, se puede observar que es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres que se someten a esta medida, un 5,8% frente a 8,8%. (GPI Consultores, 2005):

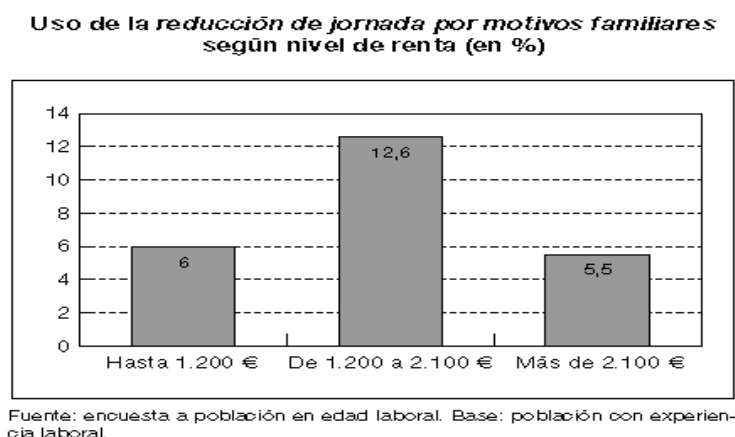
Tabla 15. Uso de la reducción de jornada por motivos familiares según sexo.



Además también se puede observar que el uso de la reducción de jornada según el nivel de renta es mayor cuando los ingresos familiares se encuentran entre 1.200 a 2.100 euros al mes donde el 12,6% se acoge a esta medida de

conciliación. A mayores rentas menos es el uso de dicha medida, en la que encontramos que solo el 5,5% se acogen mientras que cuando las rentas son inferiores a 1.200€ se acoge un 6%, un ínfima diferencia con los que mayores rentas disponen (GPI Consultores, 2005):

Tabla 16. Uso de la reducción de jornada por motivos familiares según nivel de renta.



A continuación se muestra el análisis del INE donde se muestran las razones para que las personas en edad de trabajar (entre 16 y 64 años) no trabajen o realicen un trabajo a tiempo parcial.

Tabla 17. Conciliación entre la vida laboral y familiar (2010)

Resultados nacionales						
Personas entre 16 y 64 años que no trabajan o que tienen empleo a tiempo parcial, en ambos casos por hacerse cargo del cuidado de niños(*), según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, por sexo y grupo de edad						
Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes						
Ambos sexos (%)	Total	Falta de servicios de cuidado de los niños	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
Total	100	17,09	59,45	1,84	20,54	1,07
16-24	100	12,65	65,24	0,43	18,59	3,09
25-44	100	17,56	58,69	1,71	20,88	1,16
45-64	100	15,49	62,46	3,01	19,05	..
Varones						

Total	100	16,21	60,37	0,95	19,09	3,38
16-24	100	..	100
25-44	100	19,76	51,87	1,37	22,13	4,87
45-64	100	8,91	77,78	..	13,31	..
Mujeres						
Total	100	17,14	59,41	1,88	20,61	0,96
16-24	100	13,06	64,11	0,44	19,2	3,19
25-44	100	17,47	58,96	1,72	20,83	1,01
45-64	100	16,17	60,87	3,32	19,64	..

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2014

Notas: Principal razón (ligada con el cuidado de los niños)

(*) Se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar.

Una de las razones principales por las que se elige la reducción de jornada es porque los servicios a los que pueden acudir son muy caros. Además por rango de edad no se observan casi diferencias en el porcentaje, por lo que el nivel económico es la principal causa entre todos los rangos de edad.

Excedencia por cuidado de menores y dependientes

La excedencia consiste en la ausencia justificada del trabajador en su puesto de trabajo durante un largo periodo de tiempo.

Este tipo de excedencia está regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores: « *El trabajador/a que se acoja a una excedencia por motivos familiares, el primer año se considerara como ocupación cotizada a efectos de Seguridad Social, además tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año que se encuentre en esta situación, cuando transcurra ese periodo se le reservara un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.*»

Un trabajador podrá acogerse a esta medida por motivos familiares, considerándose el primer año como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social, teniendo en cuenta que durante el primer año se le reservará el mismo puesto de trabajo, y transcurrido este periodo se le reservará un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Con la Ley de Igualdad se han incluido la ampliación del permiso hasta los tres años por motivos de naturaleza, adopción, casos de acogimiento, preadoptivo

o permanente. Y se ha ampliado el tiempo de excedencia hasta dos años en caso de cuidado de familiares.

El empresario sí que tiene la licencia de limitar este derecho, siempre y cuando dos o más trabajadores quieran adquirirlo, siempre que el funcionamiento de la empresa se vea afectado.

Este tipo de excedencias surgen cuando estas personas tienen que cuidar de un hijo con una enfermedad crónica, por ejemplo. Para los trabajadores no es fácil tomar esta decisión, ya que pueden verse afectados otros aspectos de su vida, como una ralentización de su carrera profesional o la pérdida del puesto del trabajo.

Por parte del empresario existe la obligación de mantener a ese trabajador o trabajadora en contacto con la empresa a través de la formación (sobre todo para las nuevas tecnologías), para que cuando el trabajador vuelva a su puesto de trabajo de forma activa no perjudique la realización de trabajo por parte de este ni a una parte ni a la otra.

Vacaciones

El artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores nos indica: « *El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.*

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Referente a las vacaciones, si el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y durante ese periodo

tenía establecido disfrutar de sus vacaciones, estas se anularán, pudiéndolas disfrutar después de que finalice la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Además, los padres y madres que quieran disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo destinado para ellas lo podrán realizar, siempre consultándolo con sus superiores (N. Chinchilla y C. León, 2005).

Con esta opción lo que se pretende es que los padres y madres trabajadores organicen su tiempo libre, de tal manera que puedan satisfacer sus necesidades personales, sin ver perjudicado su ámbito laboral.

Con esta medida se pretende que el empresario no vea afectada la producción de su empresa, por la ausencia del trabajador, y por otra parte se pretende que el trabajador pueda organizar sus días de trabajo, pudiendo satisfacer sus necesidades personales.

Permiso por enfermedad de familiares

Las ausencias en el trabajo por enfermedad de familiares del trabajador las encontramos reguladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores: *«El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días».*

Con este artículo se pretende que el trabajador pueda tener días libres para cubrir las necesidades personales. Avisando siempre con preaviso al empresario, para que este no pueda ver afectada la actividad de su empresa.

Además, en la Ley de Igualdad también se contempla permiso retribuido para aquellos casos en el que el trabajador tenga que ausentarse cuando haya una

intervención quirúrgica sin hospitalización, en la que se precise el reposo domiciliario, y se concederá hasta aquellos parientes de segundo grado.

Apartado 2. Medidas Voluntarias establecidas por las empresas

La Fundación “Másfamilia” elaboro un estudio llamado “1.000 y una Recetas para Conciliar”. En este estudio podemos encontrar un catálogo de medidas que han sido implantadas por empresas situadas en España para fomentar la conciliación. El Top 20 de las medidas más utilizadas son las siguientes:

Tabla 18. Medidas implantadas por las empresas para fomentar la conciliación.

	% implantación
1- Horario flexible de entrada y salida	63%
2- Seguro de vida	53%
3- Retribución Flexible	52%
4- Aumento de días de vacaciones / Dias festivos adicionales	45%
5- Seguro Médico	44%
6- Ayuda económica para estudios o formación del empleado	41%
7- Seguro de accidentes	41%
8- Plan de pensiones	39%
9- Asistencia o reconocimiento médico	39%
10- condiciones ventajosas en la compra de productos	39%
11- Libre elección de periodo vacacional	37%
12- Jornada laboral intensiva en periodos vacacionales	36%
13- Jornada laboral intensivas los viernes	34%
14- Mayoría de la plantilla con contratación indefinida	33%
15- Comedor de empresa	33%
16- Ventajas en la compra de productos de la entidad	31%
17- Condiciones financieras ventajosas	31%

18- Ayuda económica para la formación de los hijos	30%
19- Apartamiento de empresas	28%
20- Cesta o regalo de navidad	28%

Fuente: Fundación Masfamilia, "1.000 y una Recetas para Conciliar", 2012, p.6.

Libre elección de horario

Es una medida que pueden utilizar los trabajadores para conciliar su vida profesional y su vida laboral. También se denominan horarios flexibles.

Con esta medida se le da opción al trabajador o trabajadora establecer horarios de trabajo que se adapten a las necesidades personales que puedan tener, siempre dentro de unos límites establecidos por la empresa.

Estableciendo estas medidas en la empresa, se mejora la calidad de vida de los trabajadores, porque se les permite conciliar su vida personal con la profesional.

A su vez, las empresas, obtienen el beneficio de reducir el absentismo laboral de sus trabajadores, permitiendo a los trabajadores no tener que solicitar permisos extras a la empresa para ir a cuidar a una persona enferma que esté a su cargo o llevar a sus hijos al médico.

Al trabajador se le permite que puede decidir su hora de inicio y la hora en que finaliza su jornada de trabajo, siempre dentro de un intervalo de horas establecidas previamente y cumpliendo con las horas diarias de trabajo.

Otra medida que está implícita dentro de la flexibilidad horaria es la de facilitar una sala-comedor en un espacio dentro de la empresa. Con esto el trabajador puede reducir los tiempos de descanso para el almuerzo, pudiendo utilizar ese tiempo libre en otros momentos del día, según el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del País Vasco, 2010.

La Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (AROE) indica que el tiempo mínimo necesario para poder tener una comida equilibrada y ligera es de alrededor de 45 minutos, para poder seguir trabajando sin

pesadez. Por tanto, y siempre sin perjudicar la salud, el trabajador o trabajadora puede elegir comer en este periodo de tiempo y de esta manera ahorrarse el periodo que tiene al medio día para poderlo usar para salir más temprano, según el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

En muchos trabajos el hecho de que se pueda comer en el trabajo nos lleva a jornadas intensivas, el hecho de realizar las horas que se tienen que hacer en el trabajo en una sola vez, sin que haya grandes periodos de tiempo partido por medio, de tal forma que facilita al trabajador o trabajadora el poder tener mañana o tarde libre para poder conciliar su vida laboral con su vida profesional.

Trabajo a tiempo parcial

El 97,3 % de las personas ocupadas con contrato a tiempo parcial lo utilizan como vía para conciliar la vida familiar y profesional (EPA, 2010), medida utilizada mayoritariamente por mujeres. En concreto el 89,1% del total de los contratos temporales (VII Informe sobre el perfil de la mujer trabajadora – Adecco, 2012). Es decir, cada de 26,3 mujeres, solo un hombre realiza la jornada laboral parcial.

Puesto de trabajo compartido

El puesto de trabajo compartido, o también denominado “*job sharing*”, consiste en compartir un mismo puesto de trabajo y un mismo sueldo por varias personas (normalmente suelen ser dos)

Consistiría en combinar dos medias jornadas, y sobre todo supone un esfuerzo extra para los trabajadores o trabajadoras que decidan someterse al puesto compartido, ya que tiene que haber muy buena coordinación entre ellos.

Es una manera que la empresa pueda tener el trabajo realizado por una persona que estaría contratada a jornada completa, sin verse su productividad reducida ni perjudicada

Además, nos encontramos dos personas que precisan realizar esas tareas y se organizan el horario de tal manera que puedan conciliar su vida personal con su vida profesional, según el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del gobierno del País Vasco.

Semana laboral intensiva

La semana laboral intensiva consiste en que los trabajadores a lo largo de la semana, realizan una serie de días un mayor número de horas a las que deberían realizar por su jornada laboral ordinaria.

Normalmente esto lo realizan cuando quieren disponer, por ejemplo, de varias tardes o mañanas libres para poder realizar una serie de actividades, que si realizaran su jornada de trabajo ordinaria no las podrían completar.

Al trabajador lo que le permite es poder disponer de un tiempo libre que de otra forma no lo podría disfrutar, (según www.conciliarestodobeneficios.es)

Bolsa de horas

Esta medida consiste en ir acumulando horas de trabajo a favor de la empresa.

Es decir, la empresa cede una serie de horas al trabajador para que pueda hacer frente a sus necesidades personales, cobrando a final de mes el total del salario.

A cambio la empresa cuando tenga un aumento de productividad, solicitará al trabajador realizar más horas en su jornada laboral diaria, para compensar las horas de trabajo que se han cedido antes.

Con esta medida saldrían beneficiadas ambas partes, por un lado el trabajador realiza menos horas de las que tendría firmadas por contrato, pudiendo disfrutar de un tiempo libre mayor, y por otra parte la empresa podría hacer frente a picos de productividad sin tener que abonar el coste de horas extras, o devolvérselo a los trabajadores con días libres.

La Bolsa de horas es una de las medidas que se indican en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2016, este plan nace con dos años de retraso, ya que se tenía previsto para el Plan 2008-2011.

Teletrabajo

Medida que las empresas pueden poner a disposición de los trabajadores, para que estos puedan organizarse y gestionar su tiempo.

Esta medida consiste en que los trabajadores pueden realizar sus obligaciones laborales en su casa, ahorrándose el tiempo que tardarían en trasladarse al puesto de trabajo.

Consiste en que el o la trabajadora que elija esta opción pueda desarrollar la totalidad o parte de su jornada laboral fuera de las instalaciones de la empresa, normalmente en su domicilio. Es una medida de conciliación que se ha podido desarrollar gracias a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, proporcionando un trabajo móvil y flexible.

Puede ser permanente (si la persona trabaja a jornada completa) o bien puede combinarse el teletrabajo con el trabajo presencial, de forma que la persona trabaja durante unos días determinados desde casa y otros en las instalaciones de la empresa.

Para la empresa puede suponer un incremento de la productividad del empleado, ya que trabaja en un ambiente sin interrupciones y más relajado, así como se reduce el absentismo por cuidado de personas dependientes o hijos, ya que puede realizar su trabajo en casa mientras pueden atender las necesidades de estas personas.

Go home on time day (Día para irse a casa a tiempo)

Esta iniciativa pretende concienciar tanto a trabajadores como a empresas de que se cumplan los horarios laborales.

Nació en Reino Unido en el año 2000 de la mano de la fundación "*Working Families*" y dentro de la semana nacional "*Work-Life*".

En España se conoce como #Salpuntual que es el “*hashtags*” promovido en este último año a través de la página www.mamiconcilia.com y “Mujeres Directivas”. Son los encargados de dar a conocer esta propuesta a trabajadores, empresas y organizaciones que están concienciadas con la conciliación.

Esta medida de conciliación consiste en realizar acciones que hagan que el trabajador salga puntual a su hora, como evitar reuniones a última hora o encargar a un responsable el apagado de luces y cierre de la puerta a la hora estipulada, independientemente de si el trabajo ha sido finalizado (mamiconcilia, 2014).

Capítulo 4. Impacto de las medidas de la conciliación

El impacto tiene la conciliación se puede catalogar de 3 formas: insuficiente/inexistente, suficiente o suficiente pero con otras preferencias.

El **primer impacto** es negativo debido a la falta de conciliación genera falta de satisfacción laboral.

Los efectos negativos de que las medidas sean inexistentes o inadecuadas, es la dificultad que se tiene de poder tener una calidad de vida. Esto repercute directamente en la salud de los trabajadores de la empresa, pero no solo en esto sino también en la estructura social y economía. La caída de la fecundidad, el envejecimiento de la población, disponer de una mano de obra cualificada y productiva, entre otros aspectos, son un ejemplo de estos efectos negativos. (Meil, García, Luque & Ayuso, 2010, p.1-2)

Un trabajador que no puede hacer frente a las obligaciones laborales y personales que tiene en su vida, afectara directamente a su trabajo. Los diferentes problemas que puede conllevar serian: problemas de salud (estrés, falta de concentración, etc.), desmotivación, absentismo, y/o retrasos en el trabajo.

Como **segundo impacto** nos encontramos cuando la conciliación cubre las necesidades de los trabajadores y es suficiente para resolver los problemas de tiempo, esta genera beneficios tanto personales como para la empresa y macro sociales. En el Informe Madrid, Empresas & Conciliación, (2007) se detalla una serie de estos efectos que merece la pena enumerar y comentar, hacemos a continuación.

Como beneficios personales más comunes, cabe señalar los siguientes:

1. Autorrealización y crecimiento personal: Una persona que vea sus necesidades de ocio, intereses, aficiones... realizada será un trabajador satisfecho, un trabajador autorrealizado por lo que a la hora de realizar su

actividad laboral rendirá mucho mejor. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 59)

2. Tiempo y vida familiar de calidad: la necesidad de alargar la jornada laboral, la falta de tiempo familiar, el agotamiento psicológico o físico son factores que recortar el tiempo disponible para disfrutar el tiempo con la familia. Unas buenas políticas y una buena puesta en prácticas de medidas de conciliación pueden hacer que lo anteriormente explicado no ocurra y tengamos un trabajador satisfecho con sus dos vidas. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 60).

3. Enriquecimiento interpersonal: todas las personas necesitan la autorrealización por medio del contacto personal, el desarrollo de la amistad y de las relaciones sociales. Si un trabajador no dispone de tiempo para realizar dichas actividades, repercutirá directamente en su trabajo negativamente, en algunos casos más graves puede llegar a depresión o en alteraciones psicológicas de otra naturaleza. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 60).

El segundo grupo se refiere a beneficios macrosociales, en los que encontramos:

1. Igualación efectiva entre mujeres y hombres: aunque como en las anteriores páginas se demuestra que los hombres y las mujeres están más equitativos en todas aquellas tareas que conlleva la familia, también se puede observar que aún queda un largo camino hasta que estén igualados. Si no existe una evolución paralela de la esfera cultural y estructural, esta igualdad que se busca no será plena por lo que puede quedarse simplemente en palabras o pensamientos sin ser una verdadera solución. Por ello tanto las medidas públicas como las medidas privadas tienen que buscar la concienciación de los trabajadores y no que se vea como una simple ventaja, sino como algo beneficioso tanto para uno mismo como para los demás. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 57)

2. Motivación de la maternidad y la paternidad: la falta de medidas de conciliación hace que las parejas se replanteen el poder formar una familia dado a que disponen de una situación poco estable. Se demuestra claramente en lo estudiado anteriormente cuando se observa que cada vez la edad para tener hijos es mayor y el número de hijos a tener es menor, esto hace la población del país se envejezca. Por ello, unas buenas medidas de conciliación hacen que el tener un proyecto de vida familiar sea más fácil y una opción menos pesada. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 58).

3. Aumento de la integración y la solidaridad intergeneracional: La falta de tiempo por parte de los miembros de la familia hacen que los niños pasen más tiempo con los aparatos tecnológicos que con sus padres, aprendiendo de las televisiones, ordenadores en vez de tener de ejemplo a sus parientes, además las personas dependientes pasan más y más tiempo en residencias especiales para ellos sin contacto familiar lo que puede conllevar a un sentimiento de soledad y tristeza. Por ello una buena conciliación puede hacer que los padres, abuelos y otros familiares dispongan de un mayor tiempo para disfrutar y cuidar de sus seres queridos y así poder enseñarles sus conocimientos y costumbres. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 58 - 59).

4. Activación de la vida comunitaria y asociativa: cada día se participa menos en asociaciones, voluntariados... dado que el tiempo libre es más limitado y se invierte en aquellas áreas que son más necesarias como son la familia o amigos cercanos. Por ello unas buenas medidas que hagan de un mayor tiempo libre no es solo bueno para que una persona disfrute de sus seres más cercanos sino que tenga tiempo libre para dedicar a otras actividades que tengan que ver con otras personas como puede ser el voluntariado, y así depositar sus conocimientos, su ayuda, sus aprendizajes... en lugares que no solo le benefician directamente al sino que también benefician a los demás. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 59).

Y, por último, están también los beneficios para la empresa, entre los cuales los más destacables son los siguientes:

1. Mejora del clima laboral, de la identificación y el compromiso con la empresa: cuando el trabajador dispone de tiempo para su vida familiar y laboral y su desarrollo en ambas áreas, no solo se beneficia su vida personal sino que también repercute directa e indirectamente en las relaciones laborales y en el clima laboral dentro de la propia empresa, facilitando la comunicación entre los diferentes niveles que puede disponer la organización. Esto junto a sentirse valorados y respetados como personas en su ámbito laboral hacen que aumente el compromiso de los trabajadores/as con la organización, buscando satisfacer las necesidades que dispone la empresa como si fueran necesidades propias. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 62).

2. Contratación de personas claves: una política de conciliación públicamente conocida y valorada aumenta el atractivo de la empresa como lugar de trabajo, por ello aumenta la posibilidad de retención de los empleados como la demanda externa, disponiendo una mejor selección de personal. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 62).

3. Reducción del absentismo: la falta de tiempo personal hacen que muchos trabajadores vean el absentismo como la única solución para poder hacerse cargo en momentos puntuales de situaciones personales, tanto cuidados de personas a su cargo, dependientes como de aquellos imprevistos que pueden surgir en un día en concreto. Además que la falta de tiempo puede llevar al trabajador/a situaciones de estrés y que la salud se vea deteriorada por esto lo que conlleva a pedir la baja laboral. Las buenas medidas de conciliación hacen que el trabajador no se vea en dichas situaciones y sentirse más valorado por lo que el absentismo se ve reducido. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 62-63).

4. Reducción de la rotación y de los costes derivados de ella: cuando se necesita contratar personal nuevo dado que los antiguos trabajadores se han marchado por insatisfacción con la empresa o por problemas con la conciliación, hacen que la empresa tenga que gastar recursos en el proceso de selección y enseñanza a los nuevos trabajadores, y hasta que el empleado no

está a pleno conocimiento del puesto no genera los mismos beneficios que él trabajadores que se marchó con todos los conocimientos. Por ello el buen clima empresarial hace que haya menos rotación de trabajadores y que haya que dedicar menos recursos. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 63).

5. Reducción de los costes de sustitución: cuando un trabajador dispone de una excedencia y hay que disponer de un trabajador nuevo durante dicha excedencia un mayor coste supone a la empresa. Cuanto menor es el tiempo de sustitución menores resultan los costes. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 63).

6. Reducción de los costes de reincorporación: la pérdida de hábitos de trabajo relacionada con las ausencias prolongadas también generan unos costes para la empresa. Además todas aquellas novedades que se hayan incluido mientras el trabajador no estuviera en el puesto tienen que ser nuevamente enseñadas por lo que también genera costes de formación. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 64).

7. Mejora de la productividad y del servicio: la reducción de presión laboral y de estrés como la satisfacción profesional derivada de compaginar la vida laboral, familiar y personal influyen positivamente en la dedicación de la persona en su trabajo y la calidad de este. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 64).

8. Aumento de la reputación corporativa y de la fidelización del cliente: el tener unas conocidas buenas medidas de conciliación hacen que la empresa tenga una buena imagen frente a sus clientes y eso genere una mayor fidelidad de los mismos. Por ello muchas empresas en la actualidad, han incluido en sus planes de empresa unos planes de Responsabilidad Social, los cuales incluyen también el ámbito laboral. (Madrid, Empresas & Conciliación, 2007, p. 64 - 65).

El **tercer impacto** que nos podemos encontrar es que las medidas proporcionadas sean suficientes y que cubran las necesidades de los trabajadores, pero que estos decidan no acogerse a ellas. Algunas veces, un trabajador puede disponer de las medidas de conciliación necesarias para hacerles más fácil el poder compaginar su vida familiar o laboral, pero este prefiere optar por terceras vías para poder tener facilidades en su día a día.

El disponer de unos abuelos que puedan encargarse de los hijos del trabajador, es una de las principales vías que existen (Tobio y otros, 2010). Y aunque el trabajador disponga de guardería que cubra su horario de trabajo, este puede preferir que sean los abuelos los que se encarguen del menor.

Capítulo 5. Conclusiones

Al comienzo del trabajo nos proponíamos como objetivos responder a las siguientes cuestiones: 1) identificar cuáles son los principales problemas que llevan a necesitar la conciliación, 2) describir las medidas que existen y se proporcionan para conseguir un equilibrio y 3) comprender el impacto que tienen estas medidas sobre la vida familiar y laboral de la población trabajadora.

Después de haber analizado todos los aspectos anteriormente mencionados, podemos decir que la conciliación entre la vida familiar y profesional es uno de los temas más complicados que se puede encontrar en la sociedad hoy en día.

Hemos conocido que hasta la incorporación de la mujer al mercado laboral, no hacía falta la conciliación dado que las necesidades estaban cubiertas, era el hombre el que entraba en el mercado laboral mientras la mujer era la que se encargaba de las personas dependientes. Los roles estaban diferenciados y no había que repartir tareas.

Uno de los objetivos que tiene la conciliación es alcanzar la igualdad a la hora de repartir las tareas y obligaciones de hogar y de los cuidados y responsabilidades de las mismas. No solo es el objetivo de conseguir el equilibrio entre la vida profesional y la personal.

Cuando hablamos de conciliación, mayoritariamente esta se refleja en la mujer; pero también hay que tener en cuenta la perspectiva del hombre. Este tiene las mismas obligaciones que la mujer a la hora de atender a un menor, mayor o persona dependiente.

Por los datos estudiados, observamos que los hombres están siendo menos reacios con el paso del tiempo, a repartir las tareas del hogar y responsabilizarse del cuidado de las personas dependientes. En este aspecto hay que destacar la medida de conciliación del permiso de paternidad, que muchas empresas lo están ampliando al establecido legalmente.

A la hora de elegir qué tipo de medidas se escogen depende en muchas situaciones de la posibilidad económica que tengas las partes y de los recursos humanos de los que estén rodeados.

Por ejemplo si una familia tiene una red familiar en la que se pueda sostener, a la hora de cuidar a los menores, la mayoría de estas familias pueden decidir que se queden con los abuelos cuando la madre y el padre se encuentren en su puesto de trabajo.

Aquellas personas que no disponen de una gran red familiar, tienen que acudir a terceros para que cubran las necesidades, como son guarderías, centro de días... Servicios que son utilizados por los cuidadores para que las personas dependientes se encuentren cuidados durante el tiempo que no se pueden encargar ellos.

Una vez que se toma la decisión de que sean personas ajenas las que se encarguen de este tipo de servicios, hay que acudir a las razones económicas (siempre y cuando se dispongan de ellas), para saber si los medios que se van a utilizar son centros privados o pueden ser centros públicos subvencionados por el Estado.

El problema ante esta situación, es que el Estado no proporciona las suficientes plazas para cubrir la necesidad que hay actualmente, ya que en la mayoría de las ciudades las partidas destinadas a la conciliación son reducidas y con las que no se satisfacen las necesidades que tiene la sociedad, situación que actualmente se está viendo más agravada por los diferentes recortes que se están viviendo en las diferentes administraciones públicas.

Por estas complicaciones, muchas familias necesitar acogerse a las medidas de conciliación que proporcionan las empresas.

La más conocida es la reducción de la jornada laboral, y mayoritariamente de los casos la realizan las mujeres, se puede decir que la reducción la suelen realizar las mujeres por cultura social, ya que son las que anterioridad tenían el peso de las responsabilidades del cuidado de menores y por las que surgió el

“problema” de la conciliación. Consiguen adaptar su horario de tal manera que se adapte al horario de la guardería, colegio, centro de día u horarios de terceras personas dentro de la res familiar; de las personas a las que están a su cargo para que mientras éstas están en estos lugares puedan cubrir las horas de trabajo que se necesitan, tanto para mejorar la situación económica de la familia como para realizarse en el trabajo.

Otra medida de conciliación que podría satisfacer de forma satisfactoria la conciliación es el teletrabajo, el hecho de poder trabajar desde nuestra casa, sin necesidad de tener pérdida de tiempo en el traslado a este y el poder organizar libremente nuestro tiempo de tal forma que podamos tener atendida a esa persona dependiente y se puedan realizar las tareas del puesto de trabajo. Es decir dar la autonomía a la persona de que sea dueña de su propio tiempo, a la persona que se dedica a este tipo de trabajo no se le abono su salario por las horas trabajadas, sino por los objetivos conseguidos. De tal forma que si esa persona es capaz de cubrir los objetivos en por ejemplo 3 horas, el resto de las horas las pueda utilizar tanto para el cuidado de terceros como para satisfacer necesidades personales.

El problema que tiene este tipo de trabajo es que las empresas no apuestan por él al 100%, ya que pueden pensar que el trabajador no se esfuerza el máximo posible por la empresa y que ven que una vez que se cumplen los mínimos no van a luchar por conseguir más objetivos (ni por ellos ni por la organización), no pueden “exprimir” al máximo al trabajador porque no los jefes no están encima de ellos para sacar el mejor partido de los trabajadores.

La excedencia por cuidado de menores es otra de las medidas de conciliación que se aplican aquellas familias en las que se pueden permitir no recibir las retribuciones que percibe un miembro de la unidad familiar por su trabajo; otra medida, además que mayoritariamente la suelen tomar las mujeres, además de la cultura social, también hay que tener en cuenta que si hay que decidir que remuneración deja de entrar en los recursos económicos de una familia

siempre se va a decidir la que sea de menor importe, y en la gran mayoría de las ocasiones suelen ser el de las mujeres.

Como podemos observar el poder conseguir la conciliación depende mucho de la empresa donde se esté trabajando; son los encargados de poder facilitar el que los trabajadores puedan tener posibilidad de cubrir esa necesidad; es la lucha que existe entre el conseguir el mayor rendimiento y que los trabajadores puedan tener cubiertas todas sus necesidades.

A la hora de realizar una actividad, la empresa tiene que saber que si el trabajador está contento con su puesto de trabajo siempre va a tender a rendir más en las actividades que realice, consiguiendo así una mayor rentabilidad... por lo que las empresas pueden optar por la conciliación en los aspectos que sean necesarios para que los trabajadores se sientan a gusto en su puesto de trabajo y de esa manera poder conseguir una mayor rentabilidad de estos.

Las empresas pueden facilitar la conciliación que necesiten sus trabajadores, pero siempre y cuando no se vean afectadas en sus ingresos y beneficios.

No es lo mismo por ejemplo, el impacto de una reducción de jornada en una empresa de 400 trabajadores que en una de 4 trabajadores; ya que en la empresa de 400 trabajadores si hay un 10% que está solicitando la conciliación (40 personas) se puede cubrir de una forma más eficiente la reducción de horas de estas personas; ya que el trabajo que no se realice durante esas horas que se ha producido la reducción recae sobre el resto de los trabajadores y supondría un mínimo esfuerzo para el resto. Sin embargo, si nos encontramos ante una empresa pequeña, está a la hora de sopesar una reducción de jornada entre uno de sus trabajadores tiene que ver si el resto va a poder hacer frente a la demanda de trabajo; o sino siempre le quedaría la opción de contratar a una tercera persona para cubrir estas horas.

Sucede lo mismo con la cantidad de personas que soliciten una jornada de trabajo después de dar a luz, no es lo mismo que se haga en una empresa donde hay muchos trabajadores que si se hace en una pequeña empresa, hay

que tener en cuenta que se satisfaga la demanda que pueda tener esta y no se vea perjudicado el nivel de producción.

También hay que tener en cuenta que, a la hora de hablar de la conciliación, estamos hablando del cuidado de las personas dependientes, dejándonos en muchos casos el cuidado de la persona que cuida.

El tener que estar pendiente del cuidado de una persona es un trabajo duro, que “esclaviza” a la persona a estar pendiente de la otra, haciendo que en muchas ocasiones sus necesidades básicas sean puestas en segundo plano porque tiene que cuidar de un tercero.

A la hora de hablar de las necesidades básicas, se habla tanto de las físicas como las psicológicas. Respecto a las físicas, en muchos casos cansancio o cargas musculares por tener que levantar o llevar a la persona dependiente; que en muchos casos son pesos muertos que no pueden defenderse ni por sí mismos y que el mínimo movimiento supone un gran esfuerzo físico para la persona; o el hecho del cansancio, de cumplir con la obligación del trabajo y varias responsabilidades como las tareas del hogar que son tareas cansadas y agotadoras; y aún tienen que hacer frente al cuidado de una tercera persona. Con las molestias musculares que ello conlleva y las respectivas lesiones.

Además del agotamiento mental, el hecho de no poder realizar libremente una actividad, pensando siempre en que hagan lo que hagan tienen que depender de que la otra persona tenga satisfecha sus necesidades; el hecho de introducirse en una rutina que puede hacer que las personas cuidadoras entren en un agotamiento mental e incluso en una depresión, ya que cualquier actividad que hagan no la hacen para satisfacerse a sí mismos, sino que va a depender de terceros que no pueden hacer nada para cubrir ni siquiera sus necesidades básicas.

Como última conclusión, por las observaciones del impacto que tiene la conciliación, podemos apuntar que la existencia de una buena gestión de las medidas de conciliación en la empresa tiene beneficios no solo para el trabajador, sino que para la propia empresa y para la sociedad. No solo el

trabajador sufre un menos estrés, sino que la empresa disfruta de un trabajador contento y productivo además de ofrecer una mejor imagen a la sociedad.

Cuando existen medidas de conciliación, pero estas no son suficientes o no son las adecuadas, se crea un conflicto cierto en el trabajo.

Por las razones anteriormente mencionadas, es importante estudiar los casos que se tienen en la empresa, concienciar a los trabajadores de que las medidas de conciliación son importantes, tanto para los hombres como para las mujeres, y que esto, aunque supone un coste, es beneficioso para todos.

Capítulo 6. Bibliografía

- Abril, P. (2010). *El Papel de los Hombres en la Igualdad de Género: Cambios, Perspectivas & Transiciones*.
- ADECCO. (2013). *VII Informe sobre el perfil de la mujer trabajadora*. Barcelona: Fundación Adecco.
- Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles. (2010). *III Ciclo de Actos "Horarios Racionales"*. Madrid: Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.
- Boletín Oficial del Estado. (2014). *Boletín Oficial del Estado*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de www.boe.es)
- Centre de Recerca en Economia & Salut-Cres. (2000). *Las Personas Mayores Dependientes de España: Analisis de la Evolución Futura de los Costes Asistenciales*. Barcelona: Universidad Pompeu Fabra.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (Marzo de 2003). Estudio nº 2483.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (Diciembre de 2013). Estudio nº 3008.
- Chinchilla, N., & León, C. (2005). *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
- Chinchilla, N., & León, C. (2007). *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
- Coma García, C. (2010). *La Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal como Instrumento de Gestión*. Granada: Fundación Mujeres.
- Cruz Roja. (2009). *Mercado Laboral, Mercado Desigual*. Madrid: Cruz Roja.
- Departamento de Empleo & Políticas Sociales. (2014). *El horario flexible beneficia a las personas y a las empresas ¡Estamos de acuerdo!* (Recuperado el 21 de Octubre de 2014, de

http://www.conciliarestodobeneficios.es/Calculadora/medida.aspx?id_grupo_medida=2)

Departamento de Empleo & Políticas Sociales del Gobierno Vasco. (2014). *Medidas de Flexibilidad en la Distribución del Tiempo de Trabajo*. (Recuperado el 21 de Octubre de 2014, de http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-concmed1/es/contenidos/informacion/conc_medidas/es_info/flexibilidad_horaria.html)

DOUE. (2014). *Diario Oficial de la Unión Europea*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de eur-lex.europa.eu/)

Fundación Más Familia. (2010). *El Libro Blanco del Teletrabajo en España*. Madrid: Fundación Más Familia.

Fundación Más Familia. (2012). *1000 & 1 recetas para conciliar*. Madrid: Compensa Capital Humano.

Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la Vida Laboral, Familiar & Personal*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Fundación Peñasal & Federación Sendotu. (2010). *Conciliación & Corresponsabilidad*. Sendotu.

Fundación Secretariado Gitano. (2007). *Conciliación Trabajo-Persona. Guía práctica para la Empresa*. Madrid: Fundación Secretariado Gitano.

Gobernado, R., & Ortegar, M. (s.f.). *El Cuidado de los Hijos y el Género. Como se Distribuyen estos Cuidados entre los Conyuges. Causas de la Desigual Distribución. Futuras Consecuencias del Permiso de Paternidad & su Incidencia en el Ámbito de la Protección Social*. Málaga: Universidad de Málaga.

GPI Consultores. (2005). *Estudio sobre Conciliación de la Vida Familiar & Laboral*. Madrid: GPI Consultores.

Instituto de la Mujer. (2011). Boletín nº 3. *Noticias Inmujer*, 11.

Instituto de la Mujer. (2013). *La Corresponsabilidad Familiar Avanza, pero sigue siendo una Asignatura Pendiente*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2013/mayo/BoletinEstadistico3.htm>)

Instituto de la Mujer. (2014). *Estadísticas Conciliación*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>)

Instituto de Mayores y Servicios Sociales; Secretaria General; Servicio de Apoyo a Órganos de Participación. (2009). *Informe Anual 2009*. Madrid: Ministerio de Sanidad & Política Social.

Instituto Nacional de Estadística. (2011). *www.ine.es*. (Recuperado el 20 de Octubre de 2014, de <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase>)

Instituto Nacional de Estadística. (2014). *Encuesta de Presupuestos Familiares*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t25/p458&file=inebase&L=0>)

Instituto Nacional de Estadística. (2011). *Encuesta de empleo de tiempo*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase>)

Instituto Nacional de Estadística. (2012). Encuesta sobre el Gasto de los Hogares en Educación. *Notas de prensa*, 17.

Instituto Nacional de Estadística. (2012). *Mujeres y Hombres*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Encuesta de Presupuestos Familiares*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Mujeres y Hombres de España*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis)
- Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2014). *Prestaciones de Maternidad y Paternidad*. (Recuperado el 22 de Octubre de 2014, de <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguridadsocial/detalle/2204>)
- Izal, M., Montorio, I., & Diaz, P. (1997). *Cuando las Personas Mayores Necesitan Ayuda*. Madrid: IMSERSO.
- Junta de Castilla y León. (2008-2011). *II Estrategia de Conciliación de Vida Personal, Familiar & Laboral*. Castilla y León.
- La Palma por la Igualdad en el Medio Rural. (2010). *Programas de Apoyo a las Mujeres*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de Medidas para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar & Laboral: <http://www.infoisla.org/mujer/pdfs/Medidasdeconciliacion.pdf>)
- Madrid, Empresas & Conciliación. (2007). *Hablemos de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar & Personal en Nuestra Empresa*. Madrid: Área de Gobierno de Familia & Servicios Sociales.
- Mamiconcilia. (2014). www.mamiconcilia.com. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de www.mamiconcilia.com)
- Meil, G., Garcia, C., Luque, M. A., & Ayuso, L. (2008). Las Grandes empresas y La Conciliación de la Vida Laboral y Personal en España. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 15-33.

- Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. (2014). *Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad*. (Recuperado el 16 de Octubre de 2014, de <http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>)
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Informe Anual 2013*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Palacios, S. (2014). XIV Encuentro Nacional de Salud & Medicina de la Mujer. Madrid: SANEM.
- Ticket Guardería. (2013). *Estudio Guardería & Familia 6ª Edición*. EDENRED.
- Tobio, C., Argullo, M. S., & Martín, M. T. (2010). *El Cuidado de las Personas. Un reto para el S. XXI*. Barcelona: Obra Social Fundación La Caixa.
- UGT. (2012). *El Empleo de las Mujeres en Cifras*. Madrid: UGT.
- Villota, P. (2011). *El Impacto de la Crisis Económica en los Tributos & en la Sostenibilidad del Nuevo Modelo Social en España. Aproximación desde una Perspectiva de Género*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Capítulo 7. Bibliografía Legislativa

- Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores de 19 de Diciembre 1989
- Recomendación Consejo de 31 de Marzo de 1992.
- Directiva del Consejo. 95/85/CE de 19 de Octubre de 1992
- Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de Junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo de 1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Directiva 96/34/CE del Consejo del 3 de Junio de 1996
- Directiva 97/81/CE del Consejo del 15 de Diciembre de 1997.
- Ley 39/1999 del 5 de Noviembre de 1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.
- Cumbre del Consejo Europeo en Lisboa 23 y 24 de Marzo de 2000.
- Resolución del Consejo de 29 de Junio de 2000.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de 7 de Diciembre de 2000.
- Decisión del Consejo de 20 de Diciembre de 2000.
- Ley 12/2001 de 9 de Julio de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.
- Real Decreto Ley 5/2001 del 16 de Noviembre de 2001 de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

- Real Decreto 1251/2001 de 16 de Noviembre de 2001 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. (Vigente hasta el 1 de abril de 2009)
- Directiva 2000/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de Septiembre de 2002.
- Real Decreto 1131/2002 de 31 de Diciembre de 2002 por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.
- II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (2003 – 2007) de 5 de Diciembre de 2003.
- IV Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2003 – 2006) de 5 de Marzo de 2003.
- Plan de Acción para personas Mayores (2003 – 2007) de 29 de Agosto de 2003.
- Real Decreto Legislativo 3/2004 de 5 de Marzo de 2004 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas.
- Real Decreto Legislativo 4/2004 de 5 de Marzo de 2004 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.
- Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de Octubre de 2004
- Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de 2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- Ley 5/2006 del 9 de Junio de 2006 Para la Mejora de Crecimiento y del Empleo.
- Ley 29/2006 del 30 de Noviembre de 2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo de 2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 9/2009 de 6 de Octubre de 2009 de Ampliación de la Duración del Permiso de Paternidad en los casos de Nacimiento, Adopción o Acogida.
- Ley 22/2013 de 23 de Diciembre de 2013 de Presupuestos Generales del Estado.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013 – 2016 de 4 de Noviembre de 2013.